

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลหนองเล็ง

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน มกราคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาล

URL ที่เผยแพร่ <http://nongleng-bk.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๓/ประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาล๒๕๖๕.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดคกกิจกรรมเทศบาลตำบลหนองเล็ง

URL ที่เผยแพร่ <http://nongleng-bk.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๔/ข้อกำหนดฯและไม่ครบถ้วน.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสมรรถนะ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

๑) ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป จนครบทุกตัว

๒) ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ ๑ เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะในระดับที่สูงสุดที่ผู้ถูกประเมินนั้นๆแสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

๓) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

๔) คำนวณราคาค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานมาตรฐานวัดการประเมินสมรรถนะ คือ การประเมินว่า ผู้ถูกประเมิน นั้นๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
สมรรถนะที่ประเมิน อยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมิน อยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมิน อยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมิน อยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ (Do is and Do not is)

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเทศบาลตำบลในส่วนของเราสามารถแบ่งพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- ๑.จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจใน ความเป็นไทยรักษาผลประโยชน์ของชาติ และ รักษา ความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ
๒. มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า
๓. นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมา ประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจสืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยิ่งขึ้น
๕. แสดงออกถึงความเคารพ เคารพ และรักษาไว้ ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
๖. สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิม พระเกียรติในโอกาสต่างๆ
๗. แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส
8. รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ ราชการจัดให้ตามกฎหมายและระเบียบ

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. ไม่แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของ ประเทศชาติ
 ๒. ไม่ควรกระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการ กระหับกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติไม่ แสดง กิริยาอาการหรืออาการในเชิงลบหู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
 ๔. ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติ
 ๕. ไม่แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือวาจาใน ลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อ สถาบันพระมหากษัตริย์
 ๖. ไม่แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการ แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
 ๗. ไม่กระทำการใดส่อไปในทางที่อาจ ติความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับ ประโยชน์ส่วนรวม
 ๘. ไม่หาทางปฏิเสธ ป้ายเบี่ยง เกี่ยงงอน ในการปฏิบัติหน้าที่และการอำนวยความสะดวก แก่ ประชาชนที่มาขอรับบริการ
 ๙. สรุปลงการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
- พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตาม ที่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้
๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไป ที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
 ๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยต้องได้รับคำสั่งแนะ จากผู้บังคับบัญชา
 ๓. พฤติกรรม ทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการ แก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำสั่งแนะ
 ๔. การปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
 ๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง
 ๖. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
 ๗. การวางกรอบ และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
จากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

๑. มาตรการเชิงรุก

- ๑.๑ การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้หรือณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- ๑.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา
- ๑.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- ๑.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่
ดำเนินการให้เกิดความโปร่งใส
- ๑.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม(สมรรถนะ/ค่านิยม)

๒. มาตรการเชิงรับ

- ๒.๑ การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- ๒.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์(ทางวินัย/ทางกฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
๒. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
๓. การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมี
จริยธรรม ความซื่อสัตย์



ผู้รายงาน

(นายปิยะฉัตร ชัยจันทา)
นิติกรปฏิบัติการ



ผู้บังคับบัญชา

(นางศรีประไพ พิมพ์บุตร)
หัวหน้าสำนักปลัด



ผู้บังคับบัญชา

(นางวิภากริณี จันทร์อ้วน)

รองปลัดเทศบาลตำบลหนองเล็ง



ผู้บังคับบัญชา

(นายวรโชติ จินตฤทธิ)
ปลัดเทศบาลตำบลหนองเล็ง



ผู้บังคับบัญชา

(นายสุวิทย์ นาคลา)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองเล็ง