

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ ...เทศบาลตำบลกุตไธ.....

ปีงบประมาณพ.ศ.2566.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน1.กุมภาพันธ์.2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่ <https://www.kudhailocal.go.th/>.....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลตำบลกุตไธ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://www.kudhailocal.go.th/>.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสมรรถนะ

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

- 1) ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป
- 2) ในการประเมินสมรรถนะให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยพิจารณาพฤติกรรมผู้ถูกประเมินซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่

- 3) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว
- 4) คำนวณค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ตามมาตรวัดการประเมินว่าได้ระดับสูงกว่า หรือ เท่ากับหรือน้อยกว่ามาตรฐานที่กำหนด

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเทศบาลตำบลภูเก็ต สามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- 1.ตระหนักและยึดมั่นในหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2.ตระหนักในบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบทั้งในหน้าที่ราชการที่ดีและข้าราชการที่ดี
- 3.ตระหนักและยึดมั่นในคุณความดีและประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับคำสอนหรือหลักปฏิบัติของศาสนาและให้เหมาะสมในฐานะที่เป็นข้าราชการ
- 4.ละเว้นการเรียกรับหรือดำเนินการใดที่ประสงค์จะให้ตนเองได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่
- 5.ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน ให้ดียิ่งขึ้น
- 6.ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมที่มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ จะได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม
- 7.ไม่กระทำการใดอันอาจนำความ เสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- 1.แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการต่อต้านปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2.ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นต่องานต่อองค์กรต่อรัฐบาลต่อประชาชน หรือต่อประเทศชาติ
- 3.ประพฤติปฏิบัติตนตามความพึงพอใจส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงหลักคำสอนของศาสนาหรือความเหมาะสมในการเป็น ข้าราชการที่ดี
- 4.ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่มี อคติต่องานปฏิบัติ ต่อผู้ร่วมปฏิบัติ ต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล หรือต่อ ประชาชน
- 5.ปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการที่ระเบียบหรือกฎหมายไม่ได้ กำหนดไว้
- 6.ปฏิบัติหน้าที่โดยนำความเชื่อส่วนตัวทางการเมืองมาใช้ในการเลือกปฏิบัติราชการ ในเรื่องต่างๆ
- 7.ประพฤติและปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ ไม่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้

1. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
2. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา
3. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องรับการคำสั่งแนะ
4. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
5. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
6. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนหรือให้งบประมาณ
7. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) มาตรการเชิงรุก

- 1.1 การฝึกอบรมเป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- 1.2 การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
- 1.3 การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- 1.4 การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) มาตรการเชิงรับ

- 2.1 การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- 2.2 การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร วางระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล และพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความน่าเชื่อถือ มีความรู้ ความสามารถ ซื่อสัตย์มีคุณธรรม

ผู้รายงาน



(นายธนาธิป ดาบพิมพ์ศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา



(นายปัญญาณัฐ ปาตุ)
หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา



(นายธีระศักดิ์ ศรีนครินทร์)
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลกุตไผ่

ผู้บังคับบัญชา



(นายวิชา ช่วงทิพย์)
นายกเทศมนตรีตำบลกุตไผ่