

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลท่าเกษม อำเภอเมือง จังหวัดสระแก้ว
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน .๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่: <https://www.thakasame.go.th/index/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินสมรรถนะ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

- ๑) ผู้ประเมินพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้ลงคะแนนในแบบประเมินสมรรถนะก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป จนครบทุกตัว
- ๒) ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ ๑ เป็นต้นไป โดยพิจารณาผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีให้พิจารณาไล่ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงสุด ที่ผู้ถูกประเมินนั้นๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์
- ๓) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว
- ๔) คำนวณราคาค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานมาตรฐานวัดการประเมินสมรรถนะคือการประเมินผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับ หรือต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องมาตรฐานทางจริยธรรมของเทศบาลตำบลท่าเกษมสามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ ดังนี้

➤ พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- ๑) จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความรักในความเป็นไทย
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๓) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรม ตามกฎหมาย
- ๔) ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
- ๕) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์
- ๖) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ปราศจากอคติ
- ๗) ดำรงตนเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

➤ พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- ๑) แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์
- ๒) รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมาย/ระเบียบ
- ๓) ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิด
- ๔) การกระทำอันสื่อไปในทางที่ดีความได้ว่าเป็นการขัดผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- ๕) ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉย ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
- ๖) เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฯลฯ
- ๗) ประพฤติหรือกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้

- ๑) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
- ๒) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยที่ต้องได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา
- ๓) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ
- ๔) การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
- ๕) การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
- ๖) การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
- ๗) การวางแผนและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
จากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

๑) มาตรการเชิงรุก

- ๑.๑) การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- ๑.๒) การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญา
- ๑.๓) การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- ๑.๔) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่
ดำเนินการให้ความโปร่งใส
- ๑.๕) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

๒) มาตรการเชิงรับ

- ๒.๑ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- ๒.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

๑. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร
๒. วางระเบียบ/ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
๓. การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจในด้านความรู้ ความสามารถด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลลงบนเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลท่าเกษม ต่อไป

(ลงชื่อ) ผู้รายงาน

(นางสาวสุวรรรงค์ แสงมงคล

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)

(นางสาวอัจฉรา คำสิงนอก)

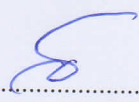
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)

(นางพิศมัย บุญสมนึก)

ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาลตำบลท่าเกษม

/(ลงชื่อ)....

(ลงชื่อ) 

(นายวิบูลสุข ตันจักรวานนท์)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลท่าเกษม

(ลงชื่อ)  ผู้บังคับบัญชา

(นายวิเชียร สุคนธประทีป)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลท่าเกษม