

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : เทศบาลตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

ปีงบประมาณ : ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑.ชื่อประมวลจริยธรรม: ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่: http://www.banklanglp.go.th/main/assets/files/document/๒๐๒๓๐๔๐๑๑๕๔๐๒๘_doc.pdf

๒.ชื่อประมวลจริยธรรม: ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่: http://www.banklanglp.go.th/main/assets/files/document/๒๐๒๓๐๔๐๑๑๕๔๐๔๓_doc.pdf

๓.ชื่อประมวลจริยธรรม: ประมวลจริยธรรมพนักงานท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่: http://www.banklanglp.go.th/main/assets/files/document/๒๐๒๓๐๔๐๑๑๕๔๐๕๕_doc.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

๑.ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม: ระเบียบสภาเทศบาลตำบลบ้านกลาง ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของ

ข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่น

๒.ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม: ระเบียบเทศบาลตำบลบ้านกลาง ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

การเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหาร

๓.ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม: ระเบียบเทศบาลตำบลบ้านกลาง ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

ลูกจ้างประจำ และพนักงานเจ้าหน้าที่

URL ที่เผยแพร่: http://www.banklanglp.go.th/main/index.php?modules=municipal_ethics_code

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ด้านการประเมินสมรรถนะ

สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกประเภท ตำแหน่งและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อนลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ในด้าน การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

สมรรถนะ "การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม"

การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม คือ การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชนสังคมประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๒. การประเมินสมรรถนะ

๑) ผู้ประเมินจะตกลงร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒) ระหว่างรอบการประเมินผู้ประเมินแต่ละระดับติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำ

๓) ครบรอบการประเมินผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะโดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน

๔) แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินและส่งผลการประเมินให้งานบุคคลฯ เพื่อจัดเรียงลำดับผลการประเมินของเทศบาล และประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่น

๓. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

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

พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และบุคลากรทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตามแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมที่ควรทำและไม่ทำ (Dos & Don'ts) ของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป และบุคลากรทางการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลบ้านกลาง ดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรม

ทำ (Dos)	ไม่ทำ (Don'ts)
๑) จงรักภักดีต่อประเทศชาติ รักษาผลประโยชน์ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ	๑) ด้อยค่าความเป็นไทย หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
๒) แสดงออกถึงความเคารพ เคารพ และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์	๒) แสดงกิริยาอาการหรือวาจาที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
๓) นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๓) ลบหลู่ ดูแคลน หรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
๔) สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจสืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน	๔) ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง
๕) มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าของชาติ	๕) กระทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคง

๒. การปฏิบัติตน

ทำ (Dos)	ไม่ทำ (Don'ts)
๑) ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล	๑) อาศัยช่องว่างทางกฎหมายกระทำความผิด
๒) มุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ	๒) ปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม
๓) แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีจิตอาสา	๓) ประพฤติเสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ
๔) ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล	๔) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหาย
๕) ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า	๕) อาศัยตำแหน่งหน้าที่อำนวยความสะดวกประโยชน์ต่อนักการเมือง หรือพรรคการเมือง
๖) อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติไม่เลือกปฏิบัติ	๖) ละเลย เพิกเฉยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนแก่ประชาชน
๗) เสมอภาค เป็นธรรม และเที่ยงธรรม	๗) แสดงกิริยาอันเป็นการคุกคามทางเพศ
๘) กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำความผิด	๘) ปฏิบัติตามคำสั่งมิชอบ คำร้อง คำขู่ หรืออิทธิพลใดๆ
๙) ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล	๙) กระทำการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๑๐) ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า	๑๐) ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนแก่ประชาชน

๓. หัวหน้าส่วนราชการที่ดี

ทำ (Dos)
๑) ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
๒) กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจ
๓) ฝึกอบรมให้ความรู้และพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการ
๔) ประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน
๕) ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมและกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล
๖) ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี
๗) ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของข้าราชการ
๘) รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละระดับตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้

- ๑) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
- ๒) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา
- ๓) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ
- ๔) การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
- ๕) การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
- ๖) การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
- ๗) การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. ด้านการพัฒนา เพื่อรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดแทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในรูปแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้หรือการแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

๔. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการขับเคลื่อนระดับ ตำแหน่ง เพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรมโดยมีมาตรการดังนี้

๑) การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้หรือจัดให้มีการณรงค์ส่งเสริมคุณธรรม

๒) การฝึกอบรมในเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันปัญหาที่จะเกิดและพร้อมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

๓) การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดหลักเกณฑ์การทำงานได้งานและสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

๔) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำมาใช้ในเป็นตัวชี้วัดหลักเพื่อการดำเนินการเป็นไปด้วยความโปร่งใส

๕) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

๑. ขาดการเฝ้าระวัง ติดตาม สอดส่อง ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ ที่เป็นไปอย่างไม่สม่ำเสมอ

๒. ข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่บางส่วนยังมีความรู้ ความเข้าใจทางด้านพฤติกรรมทางจริยธรรมยังไม่เพียงพอ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรผลักดันสร้างวัฒนธรรมทางทางจริยธรรมให้แก่องค์กรและควรมีการเฝ้าระวัง ติดตาม และ สอดส่องพฤติกรรมการทำงานอย่างต่อเนื่องและเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ

๒. ควรศึกษาหาความรู้ ระเบียบ กฎหมาย หรือหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทาง จริยธรรม เพื่อนำมาปรับใช้ในการทำงานและในองค์กร

ผู้รายงาน 
(นางรณิดา เกตุเต็ม)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ผู้บังคับบัญชา 
(นายสอน อิ่มแก้ว)
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลบ้านกลาง