

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลเมืองงาย

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.muangngai.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : ข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.muangngai.go.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

(๑) ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป จนครบทุกตัว

(๒) ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ ๑ เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีให้พิจารณาไล่ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงที่สุดที่ผู้ถูกประเมินนั้นๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

(๓) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

(๔) คำนวณราคาค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานมาตรฐานวัดการประเมินสมรรถนะคือการประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

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

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมของ เทศบาลตำบลเมืองยางแล้ว สามารถแบ่งพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

(๑) จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติและรักษา ความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ

(๒) มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

(๓) นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๔) แสดงถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็นประมุข

(๕) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้

(๖) มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนและ ประเทศชาติ

(๗) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิเสรีภาพของบุคคล

(๘) ปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมาย

(๙) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม

(๑๐) เปิดเผยมการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่ รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย

(๑๑) ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า

(๑๒) ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล

(๑๓) มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

(๑๔) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติและไม่ เลือกปฏิบัติ

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

(๑) ไม่ควรกระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ

(๒) ไม่แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าค่าความเป็นไทย อันอาจก่อให้เกิดความ เสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ

(๓) ไม่ลบหลู่ดูแคลนศาสนาใดศาสนาหนึ่ง และไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติ ศาสนกิจทั้งปวง

(๔) ไม่แสดงออกในลักษณะที่ต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข

(๕) ไม่แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

(๖) ไม่หาทางปฏิบัติ บ้ายเบี่ยง เกี่ยงงอน ในการปฏิบัติหน้าที่และการอำนวยความสะดวกแก่ ประชาชนที่มาขอรับบริการ

(๗) ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง

(๘) ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือปิดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานนั้น

(๙) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม

(๑๐) ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่เกิดขึ้น

(๑๑) ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่จากการปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกซึ่งเป็นการเลือกปฏิบัติต่อประชาชน

(๑๒) ไม่กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๑๓) ไม่ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน

(๑๔) ปฏิบัติงานด้วยความล่าช้า ใช้เวลาในการตรวจสอบและลงนามหลายวัน ปฏิบัติต่อประชาชนที่มาขอรับบริการอย่างไม่เสมอภาค

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่งสามารถสรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

(๑) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

(๒) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา

(๓) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ

(๔) การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ

(๕) การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

(๖) การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

(๗) การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) มาตรการเชิงรุก

(๑.๑) การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

(๑.๒) การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา

(๑.๓) การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

(๑.๔) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและใช้ในทางกฎหมาย โดยดำเนินการด้วยความโปร่งใส

(๑.๕) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

(๒) มาตรการเชิงรับ

(๒.๑) การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม

(๒.๒) การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

(๑) ปัญหา/อุปสรรค

(๑.๑) ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเต็มที่

(๑.๒) บุคลากรบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการของราชการส่วนท้องถิ่น  
ยังคงยึดติดกับการบริหารราชการด้วยวิธีการที่ล้าหลัง

(๒) ข้อเสนอแนะ

(๒.๑) ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

(๒.๒) วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล

(๒.๓) การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมี  
จริยธรรมและความซื่อสัตย์

ผู้รายงาน

(นางสาวเจียงอักษร พิฑาคำ)

นิติกรปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายสรชัช จุลมนต์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายอนิรุตม์ กันทา)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ผู้บังคับบัญชา

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเมืองงาย

ผู้บังคับบัญชา

(นายชัยรัตน์ คำมูล)

นายกเทศมนตรีตำบลเมืองงาย