

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลศรีพนา

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลศรีพนา

URL ที่เผยแพร่ [http:// www.spn.go.th](http://www.spn.go.th)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดกิจกรรมของเทศบาลตำบลศรีพนา

URL ที่เผยแพร่ [http:// www.spn.go.th](http://www.spn.go.th)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสมรรถนะพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลเพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ขั้นตอนการสมรรถนะประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ**

๑. ผู้ประเมินจะพิจารณาสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินตนเองก่อน และให้คะแนนลงในแบบประเมิน ก่อนที่จะประเมินสมรรถนะในข้อต่อๆไป จนครบทุกตัว

๒. ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ ๑ เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้น ๆ มีสมรรถนะซึ่งแสดงออกระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีให้พิจารณาไล่ไปยังระดับที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับที่สูงที่สุดที่ผู้ถูกประเมินนั้น ๆ แสดงออกซึ่งสมรรถนะนั้นได้อย่างสมบูรณ์ครบถ้วน

๓. ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

๔. คำนวณราคาค่าความแตกต่างระหว่างระดับสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรวัดการประเมินสมรรถนะคือการประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้น ๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าประเมิน

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

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเทศบาลตำบลศรีพนา สามารถแบ่งพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความรักในความเป็นไทย
๒. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
๓. ปฏิบัติราชการอย่างเต็มความสามารถด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ เป็นธรรม
๔. ปฏิบัติราชการถือเอาผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนเป็นสิ่งสูงสุด
๕. ปฏิบัติราชการยึดมั่นในกฎหมาย และคำนึงถึงระบบคุณธรรม
๖. ต้องรักษาความลับของทางราชการ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. แสดงออกในทางที่ไม่จงรักภักดีต่อประเทศชาติ ไม่รักในความเป็นไทย
๒. ปฏิบัติตนไม่เป็นแบบอย่างที่ดี ไม่เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
๓. ปฏิบัติราชการอย่างไม่เต็มความสามารถ ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่ซื่อสัตย์สุจริต
๔. ปฏิบัติราชการถือเอาผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าประเทศชาติและประชาชน
๕. ปฏิบัติราชการไม่ยึดมั่นในกฎหมาย และไม่คำนึงถึงระบบคุณธรรม
๖. ไม่รักษาความลับของทางราชการ
๗. ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
๘. ประพฤติหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี
๙. สรุปลผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละระดับตำแหน่ง สรุปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ

ดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา

๓. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
๔. การให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางได้
๕. การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
๖. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

๑. มาตรการเชิงรุก

- ๑.๑ การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรืออรรถรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- ๑.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
- ๑.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- ๑.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม(สมรรถนะ/ค่านิยม)

๒. มาตรการเชิงรับ


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

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร
๒. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
๓. การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์


ผู้รายงาน


(นางสาวศรีแพร ฤทธิสิทธิ์)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล


ผู้บังคับบัญชา


(นางสาววลักษณ์ สีมาสม)
ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายปกครอง รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ผู้บังคับบัญชา


(นายประเทศ ทิหอคำ)
ปลัดเทศบาลตำบลศรีพนา

ผู้บังคับบัญชา


(นายนิสวุฒิ ริชะไต่)
นายกเทศมนตรีตำบลศรีพนา