

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด...อำเภอด่านขุนทด...จังหวัดนครราชสีมา

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๒๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลตำบลหนองบัวตะเกียด
URL ที่เผยแพร่

๑. https://www.nongbuatakiat.go.th/select_news.php?news_id=๗๒๔
๒. https://www.nongbuatakiat.go.th/select_news.php?news_id=๗๒๕
๓. https://www.nongbuatakiat.go.th/select_news.php?news_id=๗๒๓
๔. https://www.nongbuatakiat.go.th/select_news.php?news_id=๗๒๖

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม...ไม่มี
URL ที่เผยแพร่...ไม่มี

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่
๒. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๑. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๖. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒.ใช้อำนาจบังคับหรือแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการกดดันให้เพื่อนร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้เสีย หรือผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการของตน
๓. ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
๔. ประพฤติปฏิบัติตน และปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเสี่ยงภัยที่อาจเกิดขึ้นต่องานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ต่อหน่วยงาน หรือต่อประชาชน
๕. ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้า หรือไม่โปร่งใส
๖. ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงหลักกฎหมาย หลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
๗. ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
๘. ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานในหน้าที่ หรืองานที่ต้องปฏิบัติ หรือมีอคติต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร รัฐบาล หรือต่อประชาชน
๙. ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ของตนเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม
๑๐. ใช้ตำแหน่งหน้าที่ เรียก รับ หรือยอมจะรับผลประโยชน์อื่นใด
๑๑. ใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งกลั่นแกล้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นให้ได้รับความเสียหาย
๑๒. ประพฤติ ปฏิบัติตน และปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา
๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่สามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ
๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
๖. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
๒. การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
๓. การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
๔. การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมาย
๕. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๑. วางระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
๒. การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจในด้านความรู้ ความสามารถ จริยธรรม และ
ความซื่อสัตย์

ผู้รายงาน 
(นางสาวเบญจมาศ ตะโจระกัง)
ตำแหน่ง นิติกร

ผู้บังคับบัญชา 
(นายสนั่น ชูดขุนทด)
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวตะเกียด