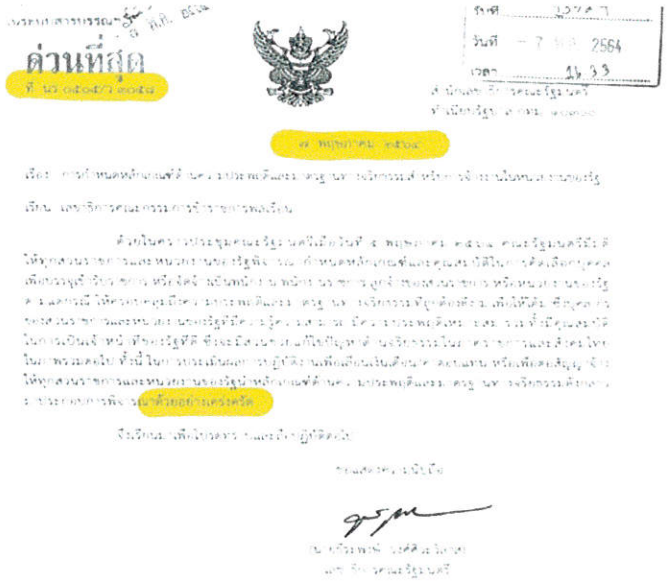


การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลปักธงชัย

เทศบาลตำบลปักธงชัย อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

ตามที่เทศบาลตำบลปักธงชัย ได้จัดทำประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาลตำบลปักธงชัย พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลปักธงชัย ประกอบกับการกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ เพื่อรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น อีกทั้ง คณะรัฐมนตรีได้มีมติในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐนำหลักเกณฑ์ด้านความประพฤติและมาตรฐานทางจริยธรรมมาประกอบการพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน หรือเพื่อต่อสัญญาจ้างด้วยอย่างเคร่งครัด จึงได้กำหนดให้มีการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล โดยหวังอย่างยิ่งว่าจะเป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน



งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล

เครื่องมือประเมินมาตรฐานจริยธรรมในระดับต่างๆ

ข้อ	รายการประเมิน	ผลการประเมิน			
		ไม่แสดง	บางครั้ง	บ่อยครั้ง	สม่ำเสมอ
ข้อ ๑	**ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข**				
๑.	ผู้รับการประเมินไม่กล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์				
๒.	ผู้รับการประเมินหลีกเลี่ยงกระทำการใดที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา หรือพระมหากษัตริย์				
๓.	ผู้รับการประเมินรายงานผู้บังคับบัญชา เมื่อพบการกระทาที่จะทาให้ชาติไทย หรือพระมหากษัตริย์เสื่อมเสีย				
๔	ผู้รับการประเมินเข้าร่วมงานราชพิธีหรืองานสำคัญทางศาสนาที่ตนเองนับถือ เพื่อเป็นต้นแบบที่ดีให้กับผู้อื่น				
ข้อ ๒	**ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตส านึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่**				
๑.	ผู้รับการประเมินอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์				
๒.	ผู้รับการประเมินไม่รับสินบน ไม่คอร์รัปชันและต้องระมัดระวังใน กระบวนการปฏิบัติงาน				
๓.	ผู้รับการประเมินระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับบริการ ทรัพย์สินหรือเงินบริจาคให้โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ				

๑. เริ่มจากการประเมินตนเอง เพื่อให้ตระหนักถึงพฤติกรรมที่เหมาะสม (รวมถึงบันทึกไว้สำหรับในอนาคต)
๒. ให้ผู้บังคับบัญชา ประเมิน (หลังจากที่ได้ ประเมินตนเองแล้ว) เพื่อ Cross-check และเกิด Feedback ในการปรับปรุง/พัฒนา ตนเอง
๓. ในอนาคต อาจเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของหน่วยงาน เช่น Voice of Stakeholders

<u>แนวทางการพัฒนาจริยธรรม</u>

กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

การพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้อง

- ความรู้เรื่องกฎหมาย/ระเบียบ
- ตัวอย่างของ Role Model ในภาครัฐ

การพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม

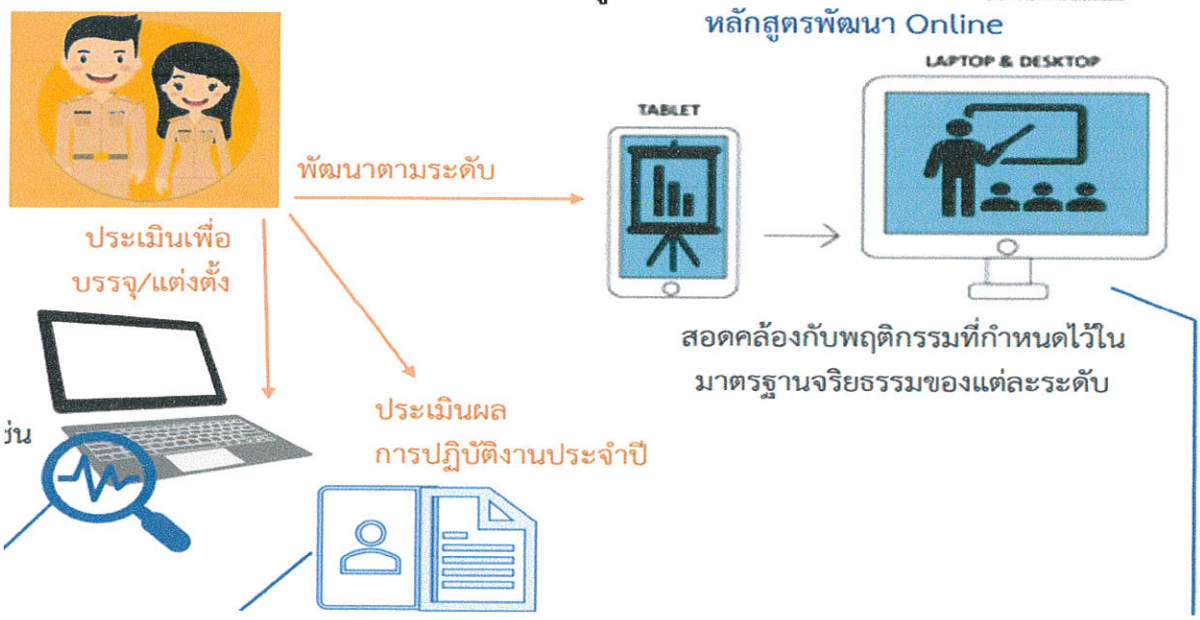
- ทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจที่เหมาะสม
- ทักษะการโน้มน้าวผู้บังคับบัญชา/ผู้อื่น
- ทักษะการสร้างความเชื่อมั่น (Trustworthy)
- ทักษะการแสดงความคิดเห็นบนหลักวิชาการ พฤติกรรมที่เหมาะสม
- พฤติกรรมด้าน Agility
- พฤติกรรมภาวะผู้นำ

<u>สรุปการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล</u>

ข้อเสนอการดำเนินการ

- เพิ่มให้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในทุกระดับที่เลื่อนตำแหน่งเพื่อให้ได้ข้าราชการที่เหมาะสม โดยแต่ละระดับจะใช้เครื่องมือที่แตกต่างกัน
- การจัดการความรู้และสั่งสมประสบการณ ของผู้ที่ได้รับการยอมรับด้านจริยธรรม

<u>มีการนำผลพฤติกรรมที่ประเมินมาวิเคราะห์และสร้างรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมที่เหมาะสมกับบริบท</u>



<u>ประเด็นในการประเมินโดยผสมระหว่างสมรรถนะหลักกับพฤติกรรมทางจริยธรรม เช่น</u>

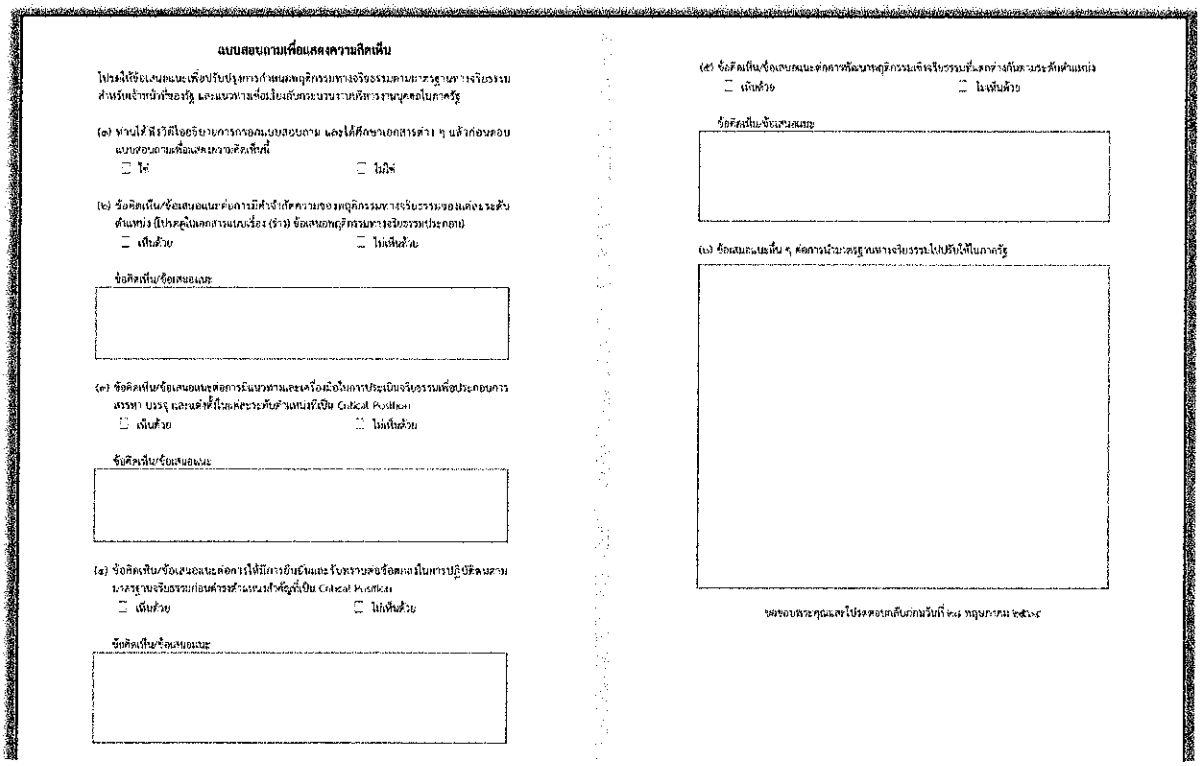
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เชื่อมโยงกับพฤติกรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒. บริการที่ดีเชื่อมโยงกับพฤติกรรมปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๓. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม เชื่อมโยงกับพฤติกรรมซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ และพฤติกรรมกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม (ในระดับบริหาร)

๔. การทำงานเป็นทีม เชื่อมโยงกับพฤติกรรม คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

การตอบแบบสอบถามออนไลน์



แบบสอบถามเพื่อแสดงความคิดเห็น

โปรดให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการกำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรมตามระดับการจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และแนวทางเชื่อมโยงกับระบบราชการหรือการบริหารงานบุคคลในภาครัฐ

(๑) ท่านได้ศึกษาวิธีโอจริยธรรมการกรอกแบบสอบถาม และได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ แล้วก่อนตอบแบบสอบถามเพื่อแสดงความคิดเห็นนี้

☐ ใช่ ☐ ไม่ใช่

(๒) ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่อการมีคำจำกัดความของพฤติกรรมทางจริยธรรมของแต่ละระดับตำแหน่ง (โปรดดูในตารางแบบเรื่อง (ร่าง) ข้อเสนอพฤติกรรมทางจริยธรรมประกอบ)

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

(๓) ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะต่อการนำแนวทางและเครื่องมือในการประเมินจริยธรรมเพื่อประกอบการแต่งตั้ง บรรจุ และแต่งตั้งในตำแหน่งระดับตำแหน่งที่เป็น Critical Position

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

(๔) ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะต่อการให้มีการยินยอมและรับรองของผู้ถูกประเมินในการปฏิบัติตนตามมาตรฐานจริยธรรมก่อนดำรงตำแหน่งสำคัญที่เป็น Critical Position

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ

(๕) ข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่แตกต่างกันตามระดับตำแหน่ง

☐ เห็นด้วย ☐ ไม่เห็นด้วย

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

(๖) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปปรับใช้ในภาครัฐ

ขอขอบพระคุณและโปรดตอบกลับภายในวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๕

ข้อเสนอลักษณะพฤติกรรมจริยธรรมทั่วไปของเจ้าหน้าที่รัฐทุกประเภท ดังนี้

มาตรฐานจริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข	(๑)ไม่กล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ (๒) หลีกเลี่ยงกระทำการใดที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา หรือพระมหากษัตริย์ (๓) รายงานผู้บังคับบัญชาเมื่อพบกา กระทำที่จะทำให้ชาติไทยหรือพระมหากษัตริย์เสื่อมเสีย	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรม เหมือนระดับ แรกบรรจุ ข้อ (๑) – (๓) (๒) เข้าร่วมงานราชพิธีหรือ งานสำคัญทาง ศาสนาที่ ตนเองนับถือเพื่อเป็น ต้นแบบที่ดี ให้กับผู้อื่น	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (๑) – (๒) (๒) ตักเตือนและไม่อยู่เฉยหากเห็นผู้ใต้บังคับบัญชากล่าวถึงชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ในทางที่ไม่ถูกต้องหรือในทางที่ทำให้เสื่อมเสีย (๓) กำกับดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเพื่อส่งเสริมสถาบันของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตย	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) – (๓) (๒) ดำเนินการทางกฎหมายหากพบผู้ใดหรือหน่วยงานใดกล่าวถึงชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ในทางที่ไม่ถูกต้อง (๓) เป็นแบบอย่างที่ดี ในการส่งเสริมสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตย เช่น การให้ความสำคัญกับกิจกรรมทางศาสนาด้วยตนเอง ฯลฯ เป็นต้น	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรม เหมือนระดับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการใน ข้อ (๑) – (๓) (๒) เป็นผู้นำส่วนราชการหรือหน่วยงานในสังกัด ในการกำหนด และติดตาม นโยบายเพื่อ ส่งเสริมประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข เช่น นโยบายการมีส่วนร่วม นโยบายส่งเสริม กิจกรรมสร้าง สำนึกรักชาติ และประชาชน ฯลฯ

มาตรฐานจริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	(๑) อำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ ในการติดต่อราชการ โดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ (๒) ไม่รับสินบนไม่ คอร์รัปชันและต้อง ระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน (๓) ระวังเรื่องการรับ ของขวัญ การเลี้ยง รับรองการรับบริการ ทรัพย์สินหรือเงินบริจาคให้โปร่งใสและ ถูกต้องตามระเบียบ (๔) รายงานผู้บังคับบัญชาทันทีหากมีกิจกรรมใด ที่น่าจะเข้าข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (๕) ไม่เปิดข้อมูลของทางราชการ (๖) รอบคอบในการทำงาน (๗) ไม่ละทิ้งงานข้ามวัน หรือโดยไม่มีเหตุอัน ควร (๘) ไม่เบียดบังทรัพย์สิน หรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่อง ส่วนตัว	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรม เหมือนระดับ แรกบรรจุ ข้อ (๑) – (๘) (๒) พร้อมที่จะรับผิดชอบและแก้ไขความผิดของตนเองโดยไม่โยนความผิดให้ผู้อื่น (๓) หมั่นปรับปรุงกระบวนงานในหน่วยงานให้โปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่ มีประสบการณ์ ในข้อ (๑) – (๓) (๒) กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต หลีกเลี่ยงการไปอยู่ในงานที่ทำให้ผู้อื่น (ญาติ พี่น้อง เพื่อนสนิท ฯลฯ) ใช้ประโยชน์จากตำแหน่งงานของตนได้	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) – (๒) (๒) ตักเตือนและไม่ อยู่เฉยหากเห็นผู้ใต้บังคับบัญชารับสินบน เรียกรับผลประโยชน์ หรือไม่ซื่อสัตย์ในหน้าที่	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการในข้อ (๑) – (๒) (๒) หลีกเลี่ยงการเป็นกรรมการผู้ถือหุ้น หรือมีส่วนร่วมกับบุคคลหรือองค์กรที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับส่วนราชการที่สังกัด

มาตรฐานจริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม	(๑) กล้ารายงานต่อ ผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็น การละเมิดระเบียบ/กฎหมาย (๒) ไม่ขัดขวางการสืบหา ข้อเท็จจริง และไม่ รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน (๓) หลีกเลี่ยงกระทำ การที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง (๔) พร้อมให้ความช่วยเหลือประชาชน หรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือได้รับการ ปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม (๕) ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิด หรือโฆษณาชวนเชื่อ ที่สร้างความเข้าใจ ผิดแก่คนอื่น ๆ หรือมวลชน (๖) รักษาคำพูดและ สร้างความเชื่อมั่น กับผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรม เหมือนระดับ แรกบรรจุ ข้อ (๑) – (๖) (๒) กล้าแสดงความคิดเห็น หรือคัดค้าน หัวหน้า/ผู้บังคับบัญชา ในสิ่งที่ไม่ สุจริตและไม่ ถูกต้องตามกฎหมายด้วยหลักวิชาการและเป็นลาย ลักษณ์อักษร (๓) ไม่เลี่ยงกฎหมายหรือ ใช้ช่องว่างของกฎหมาย หรือแนะนำให้ใช้ช่องว่างของกฎหมายที่ ต้องใช้ใน อำนาจหน้าที่ในส่วน ราชการของ ตนเพื่อเป็นประโยชน์กับตนเองหรือ ผู้อื่น	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรม เหมือนระดับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ ในข้อ (๑) – (๓) (๒) กล้ายืนหยัดรักษา ความถูกต้อง ชอบธรรม แม้ว่า อยู่ในสถานการณ์ ที่ยากลำบาก หรือถูกย้าย ตำแหน่ง	๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) – (๒) (๒) กล้าเปิดเผยการทุจริตที่พบเห็น โดยไม่ปล่อยปละละเลย (๓) หลีกเลี่ยงการไปอยู่ในกิจกรรมหรือสถานการณ์ที่ทำให้ตกอยู่ในความไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรืออิทธิพลใด	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการในข้อ (๑) – (๓) (๒) ยืนหยัดเจตนารมณ์ในการรักษากฎหมายให้ถึงที่สุดและดำเนินการตามกฎหมายต่อผู้กระทำความผิดอย่างถึงที่สุด เพื่อเป็นแบบอย่างที่จริงจังในการลงโทษผู้กระทำผิด

มาตรฐานจริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
คิดถึง ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	(๑) ปฏิบัติหน้าที่โดย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว (๒) รับผิดชอบต่อสังคม และความยั่งยืน ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากร และการดำเนินการ ในองค์กร (๓) ไม่ใช้ข้อมูลหรือ ตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่ พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว (๔) มุ่งทำงานในหน่วยงานของตน โดยไม่ควรประกอบ อาชีพเสริมที่จะทำให้ มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน (๕)หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใช่หน้าที่โดยตรง (เพื่อพัฒนาจิตอาสาและการคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม) (๖) อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรม เหมือนระดับ แรกบรรจุ ข้อ (๑) – (๖) (๒) ไม่รับงานภายนอกหรือ ร่วมกิจกรรม ภายนอกอันมี ผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของตน	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (๑) – (๒) (๒) กำกับดูแลไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำลายผลประโยชน์สาธารณะ หรือทำผิดกฎระเบียบที่ส่งผลต่อผลประโยชน์ของทางราชการ (ทั้งโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ) (๓) เสียสละประโยชน์ ส่วนตนเพื่อ พัฒนาหรือสร้าง ประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) – (๓) (๒)เป็นแบบอย่างที่ ดีในการทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคม ชุมชน หรือประเทศชาติ (๓) ไม่นิ่งเฉยและตักเตือนหากพบผู้ใต้บังคับบัญชาเอาเปรียบ ไม่เคารพเกียรติ ผู้อื่นหรือรับงานภายนอกที่ส่งผลต่อการใช้อำนาจในหน้าที่ของ ส่วนราชการที่ สังกัด	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรม เหมือนระดับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการใน ข้อ (๑) – (๓) (๒) กำหนดนโยบาย หรือขับเคลื่อนงานขององค์กร โดยมุ่งประโยชน์ของส่วนรวม และประเทศชาติ เป็นสำคัญ

มาตรฐานจริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
มุ่งผลสัมฤทธิ์ ของงาน	(๑) เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ (๒) พร้อมทำงานให้ได้ ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ด้วยความละเอียดรอบคอบและมีการบริหารจัดการ เวลาที่เหมาะสม (๓) ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ (๔) เร่งทำงานให้เสร็จ รับผิดชอบไม่ผลัก ภาระความ รับผิดชอบให้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (๕) แสดงความทุ่มเท และกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย (๖) ใช้เทคโนโลยีหรือ ดิจิทัลมาประกอบ การทำงาน เพื่อลดต้นทุน หรือทำให้ขั้นตอนหรือวิธีทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรม เหมือนระดับ แรกบรรจุ ข้อ (๑) – (๖) (๒) ปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จ ของหน่วยงาน ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว (๓) หมั่นพัฒนางานให้มี คุณภาพ และ ประสิทธิผล เช่น ได้งานที่ดีกว่าเดิมใน เวลาสั้น กว่าเดิม ฯลฯ เป็นต้น (๔) หมั่นคิดสร้างสรรค์ หรือพัฒนา งานใหม่ ๆ ให้กับ หน่วยงาน หรือ ส่วนราชการ	๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (๑) – (๔) (๒) วางแผนการทำงานด้วยการคำนึงถึงผลกระทบของงานที่ทำต่อประชาชนหรือความคุ้มค่าของประเทศ (๓) ควบคุมและรักษา มาตรฐานในการ ทำงานที่มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ติดตาม ขับเคลื่อน และ กำกับดูแลให้ผู้บังคับบัญชาส่งมอบงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ ทั้งเวลา คุณภาพ และผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับ	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) – (๓) (๒) ตัดสินใจอย่างเฉียบคม ชัดเจนและทันเวลา (จากผลการศึกษา และวิเคราะห์มาแล้วอย่างถ่องแท้) เพื่อให้รัฐได้ผลงานที่คุ้มค่าและรวดเร็ว (๓) ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างนวัตกรรมให้กับหน่วยงาน/ส่วนราชการ	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งประเภทอำนวยการในข้อ (๑) – (๓) (๒) กำหนดและขับเคลื่อนนโยบายที่ส่งเสริมให้องค์กรก้าวไปสู่หน่วยงานที่มีผลงานเป็นเลิศ (HighPerformance Organization) เช่น พัฒนาองค์กรจนได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก หรือ มีผลการประเมินผลงานขององค์กรในระบบต่าง ๆ ในระดับดีเด่น ฯลฯ (๓) สร้างหรือพัฒนาสิ่งที่คนรุ่นหลังสามารถระลึกถึงหรือจดจำได้ (Leave a legacy

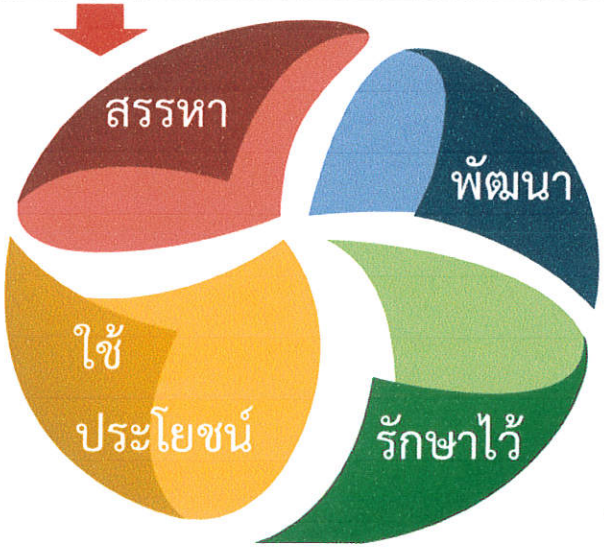
มาตรฐานจริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	(๑) ปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยความแตกต่างทางเชื้อ ชาติเพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง (๒) หลีกเลี่ยงการให้สิทธิ พิเศษ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคล ใดเป็นพิเศษ (๓) เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน (๔) ปฏิบัติหน้าที่โดย ปราศจากอคติ ไม่เกี่ยง งาน และเต็มใจทำงาน ที่ได้รับมอบหมาย (๕) ปฏิบัติงานในวิชาชีพ ด้วยหลักวิชาการ หรือมาตรฐานงาน (๖) แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยควรตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัวความเป็นพวกพ้องหรือบุญคุณส่วนตัว	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรม เหมือนระดับ แรกบรรจุ ข้อ (๑) – (๖) (๒) หลีกเลี่ยงการดำเนินการหรือทำนิติกรรม หรือสัญญา หรือเสนอให้อนุมัติ โครงการหรืออนุมัติโครงการใดอันเป็นเหตุให้ตนหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วย กฎหมาย (๓) ไม่สร้างความแตกแยก อคติ หรือความรู้สึกเชิงลบที่ส่งผลต่อผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้เสีย	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ใน ข้อ (๑) – (๓) (๒) สื่อสารข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นให้ชัดเจนและ ทั่วถึงกับทุกภาคส่วนตามขอบเขตที่เหมาะสม โดยไม่เลือกปฏิบัติ หรือสร้างประโยชน์ให้กับคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง (เช่น พวกพ้อง ญาติพี่น้อง ฯลฯ) (๓) กำกับดูแลการปฏิบัติและบริการผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างเป็นธรรม และ ไม่เลือกปฏิบัติ	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) – (๓) (๒) กล้าประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรมและไม่มีอคติเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงานที่ ชัดเจน (๓) ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเคร่งครัด และปราศจากความลำเอียง	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรม เหมือนระดับ ตำแหน่งประเภท อำนวยการ ใน ข้อ (๑) – (๓) (๒) กำหนดนโยบายและ กำกับดูแล การทำงานในหน่วยงานหรือ ส่วนราชการที่ สังกัดให้เป็นไปอย่างเป็นธรรมแล ไม่เลือกปฏิบัติ กับผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้เสีย

มาตรฐานจริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	(๑) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน (๒) นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือแนวทางตามพระราชดำรัสมาใช้ในการทำงาน (๓) วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อมเสียหรือมลทินมัวหมองมาสู่ทางราชการ (๔) วางตนเป็นกลางทางการเมือง โดยใช้สิทธิทางการเมืองในนามตนเองนอกเวลางานอย่างเหมาะสมและหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่ากระทำในนามส่วนราชการ (๕) เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ (๖) ประหยัดอดออมไม่ฟุ่งเฟือหรูหราและไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว (๗) อดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับแรกบรรจุ ข้อ (๑) – (๗) (๒) ภูมิใจ เชิดชู และ รักษาไว้ซึ่งเกียรติยศ และเกียรติศักดิ์ของส่วนราชการที่สังกัด (๓) พัฒนาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดการบูรณาการงานร่วมกันไปสู่ผลลัพธ์อย่างเหมาะสม (๔) ไม่ปฏิบัติราชการ อันเป็นการ กระทำการข้าม ผู้บังคับบัญชาเหนือตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษ ชั่วครั้งคราว	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ในข้อ (๑) – (๔) (๒) หลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับจริยธรรม และความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน (๓) สอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับสถานที่ พื้นที่ วัฒนธรรม บริบททางสังคม และสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรมเหมือนระดับตำแหน่งหัวหน้างานในข้อ (๑) – (๓) (๒) กำกับดูแลการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ให้สร้างภาพลักษณ์ที่ไม่ดีแก่ทางราชการ รวมถึงตักเตือนหากจำเป็น (๓) เป็นแบบอย่างที่ดี ในการวางตัวที่ เหมาะสม และสร้างภาพลักษณ์ให้ส่วนราชการ (๔) เป็นที่ปรึกษาและ ที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร	(๑) มีพฤติกรรมจริยธรรม เหมือนระดับ ตำแหน่งประเภทอำนวยการในข้อ (๑) – (๔) (๒) เป็นแบบอย่างของผู้นำส่วนราชการที่เหมาะสม

พระราชบัญญัติทางมาตรฐานจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒



มาตรฐานจริยธรรม	พฤติกรรมจริยธรรมตามลักษณะตำแหน่ง (เฉพาะที่นำมาประเมิน)				
	แรกบรรจุ	มีประสบการณ์	หัวหน้างาน	ประเภทอำนวยการ	ประเภทบริหาร
การกำหนดพฤติกรรมตามระดับขั้นงาน โดยใช้เกณฑ์การประเมินค่างานที่ใช้ลักษณะงานและความรับผิดชอบเป็นเกณฑ์					



นำรูปแบบ กระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

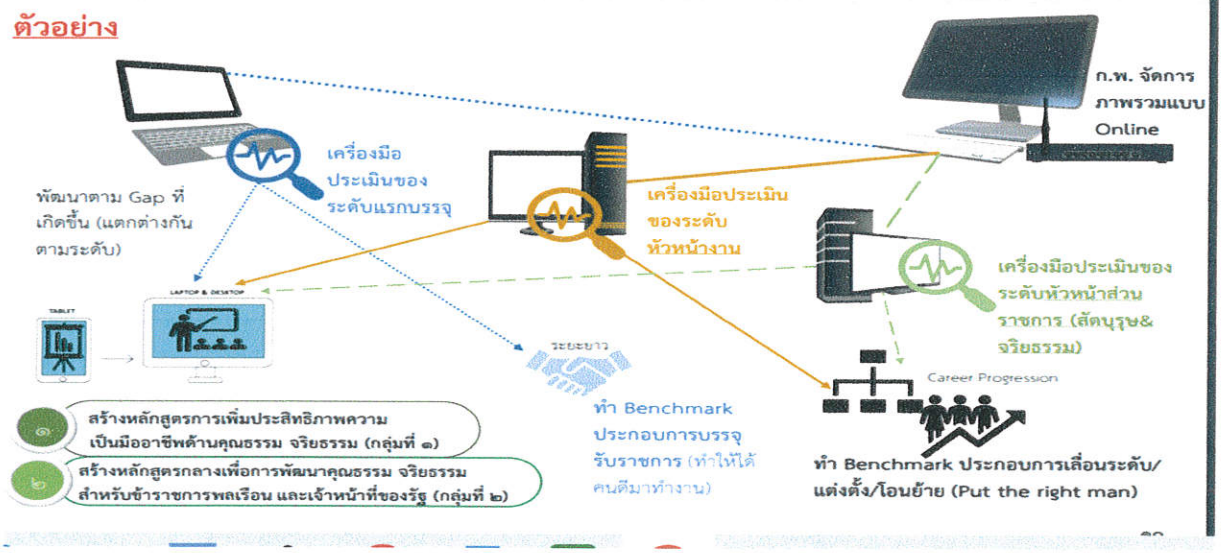
แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง เพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรม และจริยธรรม

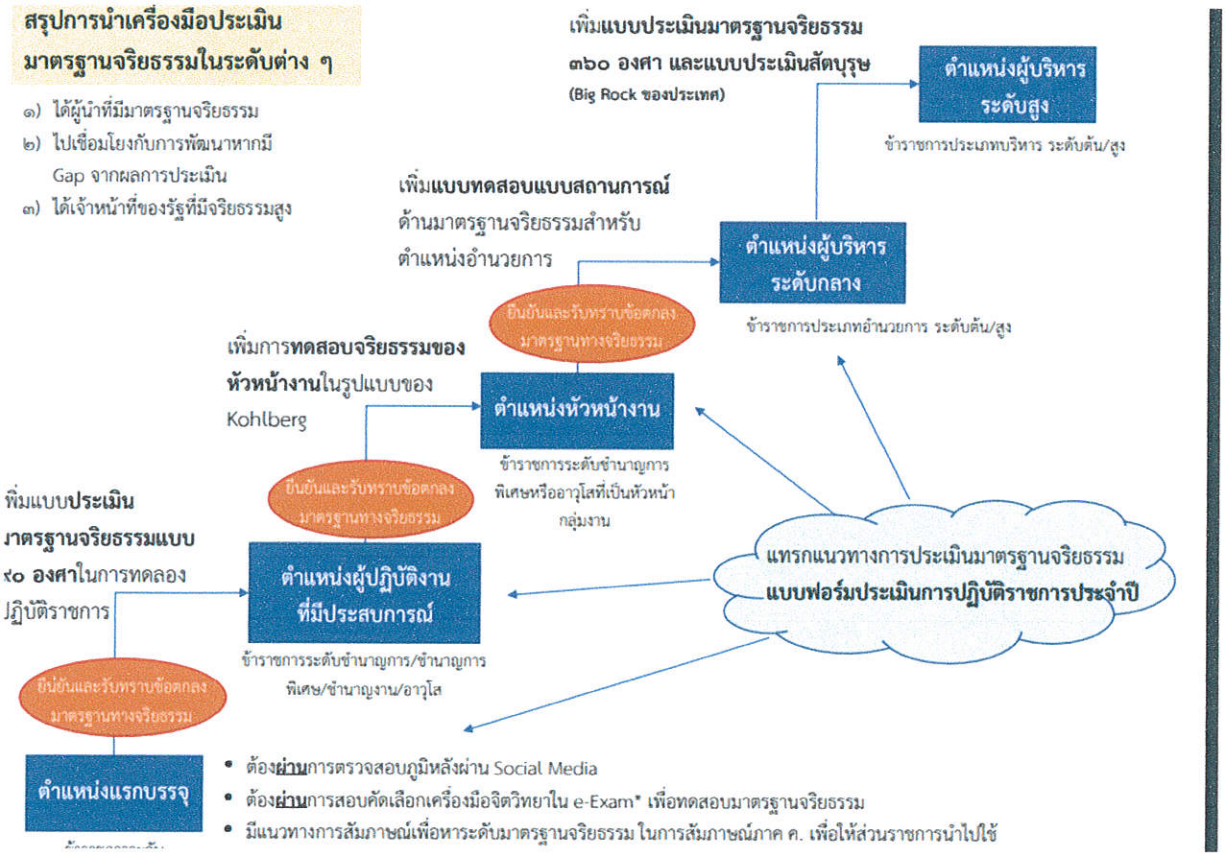
เครื่องมือประเมินและหลักสูตรการพัฒนาจริยธรรมจะสามารถไปเชื่อมโยงกับระบบทรัพยากรบุคคลภาครัฐ อื่น ๆ ได้ เช่น การเลื่อนระดับ การสรรหา ฯลฯ เป็นต้น ในอนาคต โดยจะแตกต่างกันในแต่ละประเภท และระดับของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ผ่านทางระบบดิจิทัลออนไลน์

ตัวอย่าง



สรุปการนำเครื่องมือประเมินมาตรฐานจริยธรรมในระดับต่าง ๆ

๑) ได้ผู้นำที่มีมาตรฐานจริยธรรม
๒) ไปเชื่อมโยงกับการพัฒนาหากมี Gap จากผลการประเมิน
๓) ได้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีจริยธรรมสูง



ปัญหาและอุปสรรคของกลไกการขับเคลื่อนประมวลจริยธรรม

หัวหน้าส่วนราชการ

• ผู้บริหารส่วนราชการไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานด้านจริยธรรม

• การแต่งตั้งเลื่อน เงินเดือน โอน/ย้ายที่ไม่เป็นธรรม (อาจรวมถึงการซื้อขายตำแหน่ง)

• การดำเนินการ กรณีหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมยังขาดความชัดเจนว่าจะ มีแนวทางการพิจารณาอย่างไรและใครเป็นผู้ดำเนินการ

คณะกรรมการจริยธรรม

• คณะกรรมการจริยธรรมขาดแนวทางการดำเนินการที่ชัดเจนตามอำนาจหน้าที่

• มีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการจริยธรรมบ่อยครั้ง เนื่องจากการโยกย้ายหัวหน้าส่วนราชการ หรือข้าราชการ ทำให้ส่วนราชการต้องดำเนินการสรรหา และคัดเลือกคณะกรรมการฯ ประกอบกับการสรรหาและการคัดเลือกมีขั้นตอนและต้องใช้เวลาในการดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.กำหนด จึงส่งผลให้การดำเนินงานตามวาระของคณะกรรมการฯ ขาดความต่อเนื่อง

งานคุ้มครองจริยธรรม

• เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานคุ้มครองจริยธรรม ขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมจริยธรรม

• ขาดความก้าวหน้าและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

• การใช้ทรัพย์สิน เวลาหรือทรัพยากรของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น

• ความไม่เป็นธรรมในการให้บริการหรือเลือกปฏิบัติ

• การทุจริตจัดซื้อจัดจ้าง

• การละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณี

• การไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

• การจงใจฝ่าฝืน หลีกเลี่ยง ละเว้นกฎ ข้อบังคับและระเบียบของทางราชการ

จ่าเอก

(อนุพงศ์ วิจิตรกิ่ง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ทราบ/ดำเนินการ

(นางสมปอง หมุนดอน)

นายกเทศมนตรีตำบลปักธงชัย

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลปักธงชัย อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

วัตถุประสงค์

รายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เทศบาลตำบลปักธงชัยรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลปักธงชัย อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน .....มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาลตำบลปักธงชัย พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ http://www.pakthongchai.go.th/

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม *ไม่มี*

URL ที่เผยแพร่ *ไม่มี*

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- *การประเมินสมรรถนะ*

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

๑. ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนในแบบประเมินสมรรถนะก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไปจนครบทุกตัว

๒. ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ ๑ เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีให้พิจารณาไล่ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่าโดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงที่สุด ที่ผู้ถูกประเมินนั้นๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์

๓. ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

๔. คำนวณค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง และแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

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

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเทศบาลตำบลปักธงชัย เราสามารถแบ่งพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

© <u>พฤติกรรมที่ควรกระทำ</u>

๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความรักในความเป็นไทย
๒. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
๓. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมาย
๔. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ต่อส่วนรวม เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
๕. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์
๖. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ปราศจากอคติ
๗. ดำรงตนเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

© <u>พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ</u>

๑. แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์
๒. รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๓. ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำข่มขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิด
๔. กระทำการอันส่อไปในทางที่ตีความได้ว่า เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๕. ปฏิเสธ ละเลยหรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน เพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
๖. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฯลฯ
๗. ประพฤติหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเทศบาลตำบลปักธงชัย

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานกาณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือไม่เอื้ออำนวย โดยที่ต้องได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา
๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือไม่เอื้ออำนวย โดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ
๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ

๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๖. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนหรือให้งบประมาณ

๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

๔.๑ มาตรการเชิงรุก

(๑) การฝึกอบรมเป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

(๒) การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา

(๓) การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

(๔) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส

(๕) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

๔.๑ มาตรการเชิงรับ

(๑) การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขพฤติกรรม

(๒) การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ : ๑. ควรขับเคลื่อนผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

๒. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล

๓. การพัฒนาผู้นำให้มีความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ ในด้านการมีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล การทำงานที่เป็นระบบ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและทันต่อสถานการณ์ มีคุณธรรม/จริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริต กล้ารับผิดเมื่อทำผิดพลาดและแก้ไขให้ถูกต้อง ไม่โยนความผิดให้ผู้อื่น ผู้นำที่ขาดจริยธรรมมักนำพาองค์กรไปสู่ความอ่อนแอ ความแตกแยก ความไร้ระบบและความไม่มีประสิทธิภาพ

จ่าเอก..... **ผู้รายงาน**

(ฮนุพงศ์ วิจิตรกิ่ง)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

อนุมัติ/ดำเนินการ

(นางสมปอง หมุนดอน)

นายกเทศมนตรีตำบลปักธงชัย