



ประกาศเทศบาลตำบลจอมทอง

เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบาย
การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลจอมทอง

.....

บุคลากร ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักวิธีบริหารกิจการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจการตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบลจอมทองจึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.ด้านการสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการในเทศบาลตำบลจอมทองสนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคน เพื่อรองรับการสรรหาอัตราว่าง เพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้มีความประพฤติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการภารกิจของหน่วยงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตราว่างของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตราว่างให้เพียงพอต่อการกิจของหน่วยงานในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง : กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลจอมทอง และไปแจ้งข่าว ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากส่วนราชการที่ต้องการอัตราว่าง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้ปฏิบัติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ส่วนราชการในเทศบาลตำบลจอมทองดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับ

ภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ และแหล่งความรู้อื่น ๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยหน้าส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่กำหนด ประกอบกับนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงานและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมิน กำหนดการประเมินปีละ ๑ รอบ ดังนี้

ช่วงการประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๓.๒ องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะกำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ให้ดำเนินการตามประกาศ ก.ท.จ. เชียงใหม่

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ส่วนราชการในเทศบาลตำบลจอมทองดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่งานบริหารงานบุคคล ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกายจัดกิจกรรมยกย่องชมเชย บุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่น การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความประพฤติทางจริยธรรมดีเด่น การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายจักรคำ หวันแดง)
นายกเทศมนตรีตำบลจอมทอง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานนิติการ ฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ สำนักปลัด เทศบาลตำบลจอมทอง
ที่ ชม ๕๒๑๐๑.๓/ วันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลจอมทอง

เรื่องเดิม

ตามที่แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๘๐) ได้กำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยในระยะที่ ๒ ได้กำหนดให้ภายใต้ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุกด้วยการยกระดับธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสมีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อันส่งผลต่อการยกระดับดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้นทั้งในระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้งสนองตอบนโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินมีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๐๔๑ รายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อพิจารณา

๑. เห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ
 ๒. เห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานฯ ทางเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลจอมทอง
- เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบ และแจ้งหน่วยงานราชการภายในเทศบาลตำบลจอมทองได้ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

(นายพิรพงษ์ พัฒนโชคเรือง)
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลจอมทอง

(นายอนันต์ โพธิ์คำ)
นิติกรชำนาญการ
หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลจอมทอง

(นายจักรวาล หวันแดง)

นายกเทศมนตรีตำบลจอมทอง

(นายศักดิ์เกษม กุณรังษี)

หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาลตำบลจอมทอง

แบบฟอร์มรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการในกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การตรวจภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลจอมทอง

URL ที่เผยแพร่ www.chomthong.go.th

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหาร
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่น

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล คือการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๒. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

๒.รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือ ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ

ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑. ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. ไม่มีการกระทำให้เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา หรือ พระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑. การอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการ โดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชัน และระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน ๓. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การให้บริการ การใช้ทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว ๔. ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวันหรือโดยไม่มีเหตุอันควร ๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว
รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๑. มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำหน้าที่เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบ/กฎหมาย ๒. ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน ๓. หลีกเลี่ยงกระทำการที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ๔. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ๕. ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาเพื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่น ๆ หรือมวลชน

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๔.ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	๑.มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง ๒.ไม่มีการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวก แก่บุคคลใด ๓.เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน ๔.ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงาน และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ๕.ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการ หรือ มาตรฐานงาน ๖.แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่โดย ตั้งอยู่ในความ ยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้องหรือ บุญคุณส่วนตัว
๕.คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ	๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ๒.รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้าน สิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรและการดำเนินการใน องค์กร ๓. ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่ พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว ๔.ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบอาชีพ เสริมที่จะทำให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของ ตน ๕. หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใชหน้าที่ โดยตรง ๖. อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๖.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑.เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ๒.พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน และองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบ และมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม ๓. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ ๔.เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระ ความรับผิดชอบแก่ เพื่อร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๕.แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย ๖.ใช้เทคโนโลยี หรือดิจิทัลมาประกอบการทำงาน เพื่อลดต้นทุน หรือทำให้ขั้นตอนหรือวิธีทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
๗.ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๑.ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ ๒.ยึดมั่นปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหรือแนวทางตามพระราชดำรัส ๓.วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อมเสียหรือมลทินมาสู่ทางราชการ เช่น ชู้สาว ฯลฯ เป็นต้น ๔.วางตนเป็นกลางทางการเมืองโดยใช้สิทธิทางการเมืองในนามตนเองนอกเวลางานอย่างเหมาะสม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่ากระทำในนามส่วนราชการ ๕.เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ ๖.ประหยัด อดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหราและไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว ๗.อดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบ บริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้ แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

๔. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค

ขาดการติดตามสอดส่องและประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

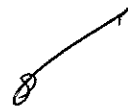
๖. ข้อเสนอแนะ

๑. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ในการกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

๒. ศึกษาวรรณกรรม งานวิจัยต่าง ๆ และแนวทางปฏิบัติราชการอื่น ๆ เช่น องค์กรความรู้ ทฤษฎี รูปแบบหรือเครื่องมือเชิงพฤติกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

๗. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล



(นายอนันต์ โพธิ์คำ)

นิติกรชำนาญการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานนิติการ ฝ่ายยุทธศาสตร์และงบประมาณ สำนักปลัด เทศบาลตำบลจอมทอง
ที่ ชม ๕๒๑.๑.๓/ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลจอมทอง

ตามที่เทศบาลตำบลจอมทองได้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และกำหนดนโยบายกำกับดูแลจะต้องให้ความชัดเจนเรื่องความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ สุจริตไม่กระทำความผิดจริยธรรม โดยได้จัดทำ

๑. ประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม
๒. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
๓. ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ
๔. นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี
๕. แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต
๕. นโยบายการบริหารความเสี่ยงโดยมีการดำเนินการตามมาตรการควบคุมภายในครบทุกส่วนราชการ

จากการดำเนินการดังกล่าว ได้แจ้งเวียนให้พนักงานเทศบาลทุกท่านได้รับทราบ พร้อมได้จัดทำแบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อประเมินผลด้านการส่งเสริมดังกล่าว สามารถที่จะดำเนินการให้พนักงานทุกคนได้รับรู้ถึงคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินงานและการป้องกันการกระทำการทุจริต พนักงานมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น และไม่มีเรื่องร้องเรียนจากการแจ้งเวียนให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ เทศบาลตำบลจอมทองได้ดำเนินการจัดทำแบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๓๒ คน สรุปผลการประเมิน รายละเอียดตามเอกสารแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายอนันต์ โพธิ์คำ)
นิติกรชำนาญการ

นายอนันต์ โพธิ์คำ
นิติกรชำนาญการ

(นายศักดิ์เกษม กุณรังษี)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลจอมทอง

(นายพิรพงษ์ พัฒนโชครุ่งเรือง)
รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลจอมทอง

(นายจักรคำ หชันแดง)
นายกเทศมนตรีตำบลจอมทอง

สรุปแบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

● ด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑. แม้ผู้ร่วมงานทำผิดระเบียบและชักชวนให้ข้าพเจ้าทำตามข้าพเจ้ายืนหยัดที่จะทำอย่างถูกต้อง	-	-	-	๒	๓๐
๒. ข้าพเจ้าปฏิเสธผู้ที่จะให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ขัดต่อมาตรฐานของวิชาชีพข้าพเจ้า	-	-	-	๔	๒๘
๓. ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้	-	-	-	๑	๓๑
๔. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาใกล้ชิดกระทำความผิดร้ายแรงข้าพเจ้าไม่กล้าโทษเขา	๑	๒	-	-	๒๙
๕. เมื่อเห็นผู้ร่วมงานจำนวนหนึ่งกำลังปฏิบัติไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าเข้าไปทักท้วง	-	-	๒	๓	๒๗
๖. เมื่อรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชานั่งในสิ่งที่อาจไม่ถูกต้องตามระเบียบราชการข้าพเจ้าจะขอคำอธิบายจากท่าน	-	-	๓	๔	๒๕
๗. เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้แก่ข้าพเจ้า เพื่อเขาจะได้รับความสะดวกจากทางราชการ ข้าพเจ้าปฏิเสธอย่างเด็ดขาด	-	-	๔	๕	๒๓
๘. เมื่อทราบว่ามีการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานวิชาชีพ ข้าพเจ้ารีบทักท้วง	-	-	๗	๘	๑๗
๙. เมื่อมีคนจำนวนหนึ่งคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสม ข้าพเจ้าจะพยายามโน้มน้าวให้เขาทำในสิ่งที่ถูกต้อง	-	-	๒	๕	๒๕
๑๐. ข้าพเจ้าไม่ปฏิเสธของกำนัล เมื่อมีผู้มาเสนอให้เพราะไม่มีระเบียบราชการ	๒	๓๐	-	-	-
สรุป รวม ด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง	๓	๓๒	๑๘	๓๒	๒๓๕

● ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑. มีกฎระเบียบทางราชการบางประการที่ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติได้	-	-	๓	๗	๒๒
๒. ข้าพเจ้าจะไม่เข้าประชุมตามนัดหมาย ถ้าข้าพเจ้าติดภารกิจส่วนตัว	๑๐	๒๒	-	-	-
๓. ข้าพเจ้าทำงานอย่างตรงไปตรงมามาตามหน้าที่	-	-	-	๕	๒๗
๔. ข้าพเจ้าไม่เคยผัดนัดกับผู้มาติดต่อราชการ	-	-	-	๒	๓๐
๕. ข้าพเจ้าทำงานให้ตรงตามกำหนดการ แม้มีเหตุจำเป็นส่วนตัว	-	-	-	๓	๒๙
๖. ข้าพเจ้าเคยใช้วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานในงานส่วนตัว	๓๒	-	-	-	-
๗. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะร่วมทำผิดระเบียบกับคนในที่ทำงาน	-	-	-	๒	๓๐
๘. ข้าพเจ้าจำเป็นต้องการเอาใจใหญ่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	๓๑	๑	-	-	-
๙. เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ข้าพเจ้าไม่ชอบข้าพเจ้าก็พยายามทำอย่างดีที่สุดสำเร็จ	-	-	-	๑	๓๑
๑๐. เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาข้าพเจ้าต้องนึกถึงคนใกล้ชิดก่อน	๒	๓๐	-	-	-
สรุป รวม ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ	๗๕	๕๓	๓	๒๐	๑๖๙

• ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑. ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ	-	-	-	๒	๓๐
๒. ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เที่ยงตรงให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ	-	-	-	๕	๒๗
๓. ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้ามักเลือกเฉพาะแหล่งที่รู้จักคุ้นเคย	-	๒๕	๗	-	-
๔. ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบได้ไม่เป็นระเบียบมากนัก	๓	๒๙	-	-	-
๕. ในกรณีที่มีผู้ร้องขอหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ แต่ทางราชการไม่สามารถให้ดูได้ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา	๔	๒๘	-	-	-
๖. ข้าพเจ้ามักให้ความสะดวกแก่หน่วยงานตรวจสอบภายนอกมากกว่าหน่วยงานภายใน	๒๗	๕	-	-	-
๗. ข้าพเจ้ายึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการ คนราชการต้องปกปิดข้อมูลของทางราชการ	๖	๒๖	-	-	-
๘. ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	-	-	๒	๓	๒๗
๙. ข้าพเจ้าระบุขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมชื่อผู้รับผิดชอบชัดเจนทุกขั้นตอน	-	-	-	๔	๒๘
๑๐. ข้าพเจ้านำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็นให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข	-	๒	๓๐	-	-
สรุป รวม ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้	๔๐	๑๑๕	๓๙	๑๔	๑๑๒

• ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑. ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ	๓๐	๒	-	-	-
๒. ข้าพเจ้าให้เพื่อนสนิทรับบริการตามลำดับก่อนหลัง	๓๑	๑	-	-	-
๓. แม้ว่าจะมีผู้รับบริการมาก ข้าพเจ้าที่ให้บริการตามสบายไม่เราเรียกว่าปกติ	๓๐	๒	-	-	-
๔. ข้าพเจ้าอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ที่พูดแล้วเข้าใจยาก	๒๙	๓	-	-	-
๕. ข้าพเจ้าอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ที่พูดแล้วเข้าใจยาก	๓๐	๒	-	-	-
๖. ในขณะที่ให้บริการ บางครั้งมีผู้ใช้งานไม่ติดกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะตอบโต้กลับไป	๓๑	๑	-	-	-
๗. เมื่อมีคนจากหน่วยงานอื่นมาติดต่อกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามักบอกให้เขาติดต่อกันกับคนแทน	๓๐	๒	-	-	-
๘. เมื่อคนที่มาติดต่อขาดหลักฐานบางอย่าง ข้าพเจ้าหาหนทาง เช่น การใช้เอกสารอื่นที่จำเป็นแทน เพื่อให้เราได้รับการบริการ	๒๙	๓	-	-	-
๙. แม้เวลาที่ข้าพเจ้าเหนื่อย ข้าพเจ้าก็ยังพูดจาดีกับผู้ที่มาติดต่อ	-	-	-	๑	๓๑
๑๐. ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับงาน เมื่อมีผู้มาติดต่อเวลาใกล้เลิกงาน	๓๐	๒	-	-	-
สรุป รวม ด้านไม่เลือกปฏิบัติ	๓๖๑	๑๘	-	๑	๓๑

● ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑.ข้าพเจ้ามีการตั้งเป้าหมายใหญ่ และเป้าหมายย่อยในการปฏิบัติงาน	-	-	-	๑	๓๑
๒.ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานอย่างละเอียด เพื่อป้องกันความผิดพลาด	-	-	-	๒	๓๐
๓.ข้าพเจ้ามักทำงานไม่ทันเวลาที่กำหนด	๓๐	๒	-	-	-
๔.ข้าพเจ้าแสวงหาทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จดีขึ้น	-	-	-	๓๐	๒
๕.ข้าพเจ้าปรับขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง เพื่อให้งานสำเร็จเร็วขึ้น	-	-	-	๒	๓๐
๖.ข้าพเจ้าเคยขอให้มีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อจะสามารถทำงานได้เร็วขึ้น	-	-	-	๕	๒๗
๗.ข้าพเจ้าประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะ ว่างานนั้น ดำเนินตามเป้าหมายหรือไม่	-	-	-	๘	๒๔
๘.ข้าพเจ้าตรวจทานงานที่ทำด้วยความระมัดระวังทุกครั้ง	-	-	-	๓	๒๙
๙.ข้าพเจ้า ควรไปแก้ไขสิ่งที่ข้าพเจ้า บกพร่อง ถ้าข้าพเจ้าได้ส่งงานนั้นไปแล้ว	๓๐	๒	-	-	-
๑๐.ข้าพเจ้าจัดประชุมกลุ่มงาน เพื่อการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	-	-	-	๒	๓๐
สรุป รวม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน	๓๐	๔	-	๕๓	๒๐๓

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑. ควรให้พนักงานเทศบาลมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทุจริต มีคุณธรรมจริยธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
 ๒. ควรสร้างจิตสำนึกให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลเพื่อสร้างจิตสำนึก ค่านิยม ด้านการทุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
 ๓. ควรส่งเสริมให้พนักงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- สรุปผลการประเมินโครงการ
- ๑.ด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง
 - พนักงานเทศบาลจำนวน ๓๒ คน ตอบ ไม่จริง ๓ คน ค่อนข้างไม่จริง ๓๒ คน ไม่แน่ใจ ๑๘ คน ค่อนข้างจริง ๓๒ คน จริง ๒๓๕ คน
 ๒. ด้านซื้อสัตย์รับผิดชอบ
 - พนักงานเทศบาลจำนวน ๓๒ คน ตอบ ไม่จริง ๗๕ คน ค่อนข้างไม่จริง ๕๓ คน ไม่แน่ใจ ๓ คน ค่อนข้างจริง ๒๐ คน จริง ๑๖๙ คน
 - ๓.ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้
 - พนักงานเทศบาลจำนวน ๓๒ คน ตอบ ไม่จริง ๔๐ คน ค่อนข้างไม่จริง ๑๑๕ คน ไม่แน่ใจ ๓๙ คน ค่อนข้างจริง ๑๔ คน จริง ๑๑๒ คน
 - ๔.ด้านไม่เลือกปฏิบัติ
 - พนักงานเทศบาลจำนวน ๓๒ คน ตอบ ไม่จริง ๓๖๑ คน ค่อนข้างไม่จริง ๑๘ คน ไม่แน่ใจ ๐ คน ค่อนข้างจริง ๑ คน จริง ๓๑ คน

๕. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน

- พนักงานเทศบาลจำนวน ๓๒ คน ตอบ ไม่จริง ๓๐ คน ค่อนข้างไม่จริง ๔ คน ไม่แน่ใจ ๐ คน ค่อนข้างจริง ๕๓ คน จริง ๒๐๓ คน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายอนันต์ โพธิ์คำ)
นิติกรชำนาญการ

แบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่

แบบประเมินนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่านสำรวจพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้วยตนเองในด้านกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์รับผิดชอบ โปร่งในตรวจสอบได้ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานเพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ผู้ทำแบบประเมินสามารถเลือกทำแบบประเมินด้านใดด้านหนึ่งก่อนก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องทำแบบประเมินให้ครบทุกด้านแต่ต้องทำให้ครบทุกข้อในด้านที่เลือกทำนั้น ๆ ก่อนที่จะออกจากระบบเพื่อให้ระบบสามารถประมวลผลคะแนนได้อย่างถูกต้อง เทศบาลตำบลจอมทองจะเก็บข้อมูลและผลการประเมินตนเองครั้งนี้ของท่านไว้เป็นข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยและเป็นความลับ ดังนั้นจึงจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ทำแบบประเมินตนเองแต่อย่างใด

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาว่าท่านมีพฤติกรรมแต่ละข้อตามความเป็นจริงในระดับใด และใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องนั้น

• ด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑. แม้ผู้ร่วมงานทำผิดระเบียบและชักชวนให้ข้าพเจ้าทำตามข้าพเจ้ายืนหยัดที่จะทำอย่างถูกต้อง					
๒. ข้าพเจ้าปฏิเสธผู้ที่จะให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ขัดต่อมาตรฐานของวิชาชีพข้าพเจ้า					
๓. ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้					
๔. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาใกล้ชิดกระทำความผิดร้ายแรงข้าพเจ้าไม่กล้าโทษเขา					
๕. เมื่อเห็นผู้ร่วมงานจำนวนหนึ่งกำลังปฏิบัติไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าเข้าไปทักท้วง					
๖. เมื่อรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชานั่งในสิ่งที่อาจไม่ถูกต้องตามระเบียบราชการ ข้าพเจ้าจะขอคำอธิบายจากท่าน					
๗. เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้แก่ข้าพเจ้า เพื่อเขาจะได้รับความสะดวกจากทางราชการ ข้าพเจ้าปฏิเสธอย่างเด็ดขาด					
๘. เมื่อทราบว่ามีการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานวิชาชีพ ข้าพเจ้ารีบทักท้วง					
๙. เมื่อมีคนจำนวนหนึ่งคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสม ข้าพเจ้าจะพยายามโน้มน้าวให้เขาทำในสิ่งที่ถูกต้อง					
๑๐. ข้าพเจ้าไม่ปฏิเสธของกำนัล เมื่อมีผู้มาเสนอให้เพราะไม่มีระเบียบราชการ					
สรุป รวม ด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง					

• ด้านข้อสัถย์รับผิดชอบ

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑. มีกฎระเบียบทางราชการบางประการที่ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติได้					
๒. ข้าพเจ้าจะไม่เข้าประชุมตามนัดหมาย ถ้าข้าพเจ้าติดภารกิจส่วนตัว					
๓. ข้าพเจ้าทำงานอย่างตรงไปตรงมาตามหน้าที่					
๔. ข้าพเจ้าไม่เคยผัดนัดกับผู้มาติดต่อราชการ					
๕. ข้าพเจ้าทำงานให้ตรงตามกำหนดการ แม้มีเหตุจำเป็นส่วนตัว					
๖. ข้าพเจ้าเคยใช้วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานในงานส่วนตัว					
๗. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะร่วมทำผิดระเบียบกับคนในที่ทำงาน					
๘. ข้าพเจ้าจำเป็นต้องการเอาใจผู้ใหญ่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
๙. เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ข้าพเจ้าไม่ชอบข้าพเจ้าก็พยายามทำอย่างดีที่สุดสำเร็จ					
๑๐. เมื่อมีการพิจารณาความได้ตีความชอบแก่ผู้ได้บังคับบัญชาข้าพเจ้าต้องนึกถึงคนใกล้ชิดก่อน					
สรุป รวม ด้านข้อสัถย์รับผิดชอบ					

• ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑. ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ					
๒. ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เที่ยงตรงให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ					
๓. ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้ามักเลือกเฉพาะแหล่งที่รู้จักคุ้นเคย					
๔. ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบได้ไม่เป็นระเบียบมากนัก					
๕. ในกรณีที่มีผู้ร้องขอหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ แต่ทางราชการไม่สามารถให้ได้ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา					
๖. ข้าพเจ้ามักให้ความสะดวกแก่หน่วยงานตรวจสอบภายนอกมากกว่าหน่วยงานภายใน					
๗. ข้าพเจ้ายึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการ คนราชการต้องปกปิดข้อมูลของทางราชการ					
๘. ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ					
๙. ข้าพเจ้าระบุขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมข้อผู้รับผิดชอบชัดเจนทุกขั้นตอน					
๑๐. ข้าพเจ้านำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข					
สรุป รวม ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้					

• ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑.ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษ ก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ					
๒.ข้าพเจ้าให้เพื่อนสนิทรับบริการตามลำดับก่อนหลัง					
๓.แม้ว่าจะมีผู้รับบริการมาก ข้าพเจ้าที่ให้บริการตามสบายไม่เราเรียกว่าปกติ					
๔.ข้าพเจ้าอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ที่พูดแล้วเข้าใจยาก					
๕.ข้าพเจ้าอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ที่พูดแล้วเข้าใจยาก					
๖.ในขณะที่ให้บริการ บางครั้งมีผู้ใช้จากไม่ติดกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะตอบโต้กลับไป					
๗.เมื่อมีคนจากหน่วยงานอื่นมาติดต่อกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามักบอกให้เขาติดต่อกันกับคนแทน					
๘.เมื่อคนที่มาติดต่อขาดหลักฐานบางอย่าง ข้าพเจ้าหาหนทาง เช่น การใช้เอกสารอื่นที่จำเป็นแทน เพื่อให้เราได้รับบริการ					
๙.แม้เวลาที่ข้าพเจ้าเหนื่อย ข้าพเจ้าก็ยังพูดจาดีกับผู้ที่มาติดต่อ					
๑๐.ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับงาน เมื่อมีผู้มาติดต่อเวลาใกล้เลิกงาน					
สรุป รวม ด้านไม่เลือกปฏิบัติ					

• ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑.ข้าพเจ้ามีการตั้งเป้าหมายใหญ่ และเป้าหมายย่อยในการปฏิบัติงาน					
๒.ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานอย่างละเอียด เพื่อป้องกันความผิดพลาด					
๓.ข้าพเจ้ามักทำงานไม่ทันเวลาที่กำหนด					
๔.ข้าพเจ้าแสวงหาทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จดีขึ้น					
๕.ข้าพเจ้าปรับขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง เพื่อให้งานสำเร็จเร็วขึ้น					
๖.ข้าพเจ้าเคยขอให้มีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อจะสามารถทำงานได้เร็วขึ้น					
๗.ข้าพเจ้าประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะ ว่างานนั้นดำเนินตามเป้าหมายหรือไม่					
๘.ข้าพเจ้าตรวจทานงานที่ทำด้วยความระมัดระวังทุกครั้ง					
๙.ข้าพเจ้า คำนึงไปแก้ไขสิ่งที่ข้าพเจ้า บกพร่อง ถ้าข้าพเจ้าได้ส่งงานนั้นไปแล้ว					
๑๐.ข้าพเจ้าจัดประชุมกลุ่มงาน เพื่อการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
สรุป รวม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....