

๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน สำนักสิ่งแวดล้อม

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่ รายงาน ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่สำนักสิ่งแวดล้อมใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม กฎ ก.ก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครนครบุคลากรกรุงเทพมหานครและผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๔

URL ที่เผยแพร่ <https://office๒.bangkok.go.th/> (สำนักงาน ก.ก.)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระหว่างวันที่ ๗ - ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณารับรองพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้สมัครฯ และนำเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักสิ่งแวดล้อมเพื่อรับรองเป็นหนังสือรับรองความประพฤติทางจริยธรรมให้แก่ผู้สมัครฯ ไปประกอบการรับสมัครคัดเลือกฯ ดังกล่าว

๑.๒ นำหนังสือรับรองความประพฤติทางจริยธรรมมาแนบใบสมัครฯ เพื่อให้ได้รับคะแนนในการสมัครในหัวข้อพฤติกรรมทางจริยธรรม

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

๒.๑ การรับรองความประพฤติทางจริยธรรม

๒.๑.๑ พิจารณาจากความประพฤติและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมทางวินัย ที่ไม่เคยได้รับโทษทางวินัย และเคยได้รับโทษทางวินัย โดยมีระดับโทษ ดังนี้ ว่ากล่าวตักเตือน หรือทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน

๒.๑.๒ พฤติกรรมทางจริยธรรม โดยพิจารณาจากการได้รับรางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติด้านคุณธรรมและจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การต่อต้านการทุจริตจากหน่วยงานในสังกัดและกรุงเทพมหานคร

๒.๒ การประเมินสมรรถนะของผู้สมัครที่สอดคล้องกับกฎ ก.ก. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมสำหรับข้าราชการกรุงเทพมหานครบุคลากรกรุงเทพมหานครและผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้แก่

พฤติกรรมที่ควรกระทำ (Dos)	พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ (Don'ts)
๑. เห็นคุณค่าในตัวเอง รับฟังความคิดเห็น พร้อมที่จะชี้แจงตอบข้อซักถาม และอธิบายเหตุผลในการปฏิบัติงานให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	ไม่รับฟังความคิดเห็น ไม่ชี้แจง ไม่ตอบข้อ ซักถามและไม่อธิบายเหตุผลในการปฏิบัติงานให้แก่ ประชาชน ผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องทราบ
๒. คิดไปข้างหน้า สามารถกำหนดแผนงานและขั้นตอนการ ปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	ไม่มีแผนงานและขั้นตอนในการทำงาน
๓. ใช้นวัตกรรมทำงาน หาวิธีหรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้งานสำเร็จตาม เป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด	ปฏิบัติงานตามแบบเดิม และล่าช้าไม่คิดหา วิธีการและแนวทางใหม่ ๆ ที่จะทำให้งานสำเร็จตาม เป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนด
๔. คิดต่างอย่างสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานโดยร่วมมือกับผู้ร่วมงานคนอื่น รับฟัง ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น	ไม่ร่วมมือในการปฏิบัติงานและไม่รับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น
๕. สร้างสรรค์ความร่วมมือ เต็มใจที่จะติดต่อกับผู้อื่นก่อน สร้างความสัมพันธ์ที่ ดีต่อกัน ระหว่างกรุงเทพมหานครและหน่วยงานอื่นหรือ ประชาชน ทำให้เกิดความไว้วางใจ ให้การยอมรับซึ่งกันและ กัน รับ - ส่งข้อมูลที่ถูกต้องและรวดเร็วมีสิ่งใดช่วยเหลือและ แนะนำกัน	ไม่สนใจ เพิกเฉยว่าเป็นหน้าที่ของผู้อื่นที่ต้อง เป็นฝ่ายติดต่อประสานงาน ให้ข้อมูลล่าช้า และรับ - ส่ง ข้อมูลที่ไม่ถูกต้องโดยไม่ตรวจสอบ
๖. กล้าตัดสินใจ กล้าคัดค้านหรือโต้แย้ง เมื่อมีการแจ้งให้ทำหรือสั่ง ให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ชอบธรรม	ไม่กล้าคัดค้านหรือปฏิเสธหรือโต้แย้งที่จะทำใน สิ่งที่จะไม่ถูกต้องชอบธรรม เมื่อมีการร้องขอหรือสั่งให้ ทำหรือยอมทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องเพื่อประโยชน์ของบุคคล ใดบุคคลหนึ่ง
๗. เปลี่ยนแปลงทัศนการณ์ เปลี่ยนแปลงการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้สอดคล้องหรือเป็นไปตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	ไม่ยอมปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน ไม่นำ เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงานให้เป็นไปตาม สถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษของสำนักสิ่งแวดล้อม ได้รับคะแนนจากหัวข้อพฤติกรรมทางจริยธรรม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ได้รับการเลื่อนและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การประเมินผลด้านพฤติกรรมทางจริยธรรมประเมินได้ยาก เนื่องจากไม่สามารถวัดหรือเห็นผลงานได้อย่าง
ชัดเจน โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงที่ไม่ได้ปฏิบัติงานด้วยกันอย่างใกล้ชิด

ผู้รายงาน.....
(นางสาวจณนพร นามโอง)
(.....)
ตำแหน่ง.....
สำนักสิ่งแวดล้อม

ผู้บังคับบัญชา.....
(นางนราวรรณ สายทอง)
(.....)
ตำแหน่ง.....
สำนักสิ่งแวดล้อม