

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ครึ่งปีแรก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ การปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลเพชรพะงัน อำเภอเกาะพะงัน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่ใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ตามประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖)

URL ที่เผยแพร่ :

<https://www.phetphangan.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=42&id=165>

ข้อกำหนดจริยธรรม/แนวทางปฏิบัติที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อ แนวทางปฏิบัติทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลเพชรพะงัน

URL ที่เผยแพร่ :

<https://www.phetphangan.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=42&id=168>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มีขั้นตอน ดังนี้

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๑.๒ นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๑. การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษ ผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔. คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลทางความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลดีเมืองดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑. การยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข	- ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ - ไม่มีการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามครรลองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี	- มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการ โดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ - ไม่มีการรับสินบน ของขวัญ ของกำนัลหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ - ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไม่มีการคอร์รัปชันและระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน - ไม่มีการทิ้งงาน โดยไม่มีเหตุผลอันควร - ไม่มีการเบียดบังทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว
๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษ ผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง	- มีช่องทางการรายงานต่อผู้บริหาร กรณีพบเห็นการทุจริต การละเมิดหรือกระทำที่ ผิดระเบียบ ขอกฎหมายเกิดขึ้นในหน่วยงาน - ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง ไม่มีการกลั่นแกล้ง รายงานเท็จในหน่วยงาน - ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการเต็มกำลังความสามารถ - ไม่บิดเบือนข้อมูล โฆษณาชวนเชื่อ หรือสร้างความเข้าใจผิด แก่ผู้อื่นหรือมวลชน

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๔. คิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	<ul style="list-style-type: none">- ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว- รับผิดชอบต่อสังคมและการดำเนินการในองค์กร- ไม่มีการประกอบอาชีพที่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับงานในหน้าที่- มีการอาสาช่วยเหลืองานขององค์กร
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และภารกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none">- เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ- เจ้าหน้าที่พร้อมปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจ กระตือรือร้น มีความละเอียดรอบคอบ และบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสม- มีการปฏิบัติงานด้วยความประหยัดมีคุณภาพ โดยใช้เทคโนโลยี หรือสื่อดิจิทัลมาประกอบการปฏิบัติงาน
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลทางความแตกต่างด้านเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม	<ul style="list-style-type: none">- ไม่เอื้อประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่แก่พวกพ้องหรือเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง- ไม่นำความขัดแย้งส่วนตัวกับผู้รับบริการมาเป็นเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน บริการด้วยความเป็นธรรม- เปิดใจรับฟังปัญหาของผู้รับบริการด้วยน้ำใสใจจริง และหาทางออกให้ในปัญหาดังกล่าวได้- หลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นอันอาจกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมืองทุกระดับ
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลดีเมืองดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	<ul style="list-style-type: none">- เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน- เคารพกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร- ไม่มีเจ้าหน้าที่ ที่ประพฤติตนเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิและตำแหน่งหน้าที่- เจ้าหน้าที่ในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น รักษาภาพลักษณ์ขององค์กรอย่างเหมาะสม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาบุคลากร
๒. ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคล
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) เพิ่มแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี
๔. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง เพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้บุคลากรที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

๑. ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง
๒. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานยังขาดความรู้ ความเข้าใจ ในประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลเพชรพะงัน
๓. มีข้อจำกัดเรื่ององค์ความรู้ในการนำมาปรับใช้เพื่อสร้างจริยธรรมในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะ

๑. ส่งเสริมกระบวนการหรือมาตรการในการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง
๒. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน เช่น การพิจารณาความดี ความชอบ การยกย่องเชิดชูเกียรติ โดยนำมาประกอบในการบริหาร
๓. ประชุม อบรม ให้ความรู้ หรือซักซ้อมแนวทางการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ศึกษาแนวทางใหม่ๆ จากงานวิจัย ทฤษฎีหรือองค์ความรู้อื่นๆ เกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อนำมาปรับใช้ในหน่วยงาน

(ลงชื่อ)ผู้รายงาน

(นายปวิธรรม ราชกิจนิกุล)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)ผู้รับรองข้อมูล

(นายปวิธรรม ราชกิจนิกุล)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)ผู้ตรวจสอบ

(นางสาวปวิมล ปรีชญ์ เรืองโรจน์)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลเพชรพะงัน

(ลงชื่อ)ผู้อนุมัติ

(นายพงศ์ศักดิ์ หาญกล้า)

นายกเทศมนตรีตำบลเพชรพะงัน