

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือ การสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลตำบลเขาชุมทอง อำเภอรัตนบุรี จังหวัดนครศรีธรรมราช

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

๑. <https://www.kctcity.go.th/detail.php?id=๑๗๖๖>

๒. <https://www.kctcity.go.th/detail.php?id=๑๗๖๘>

๓. <https://www.kctcity.go.th/detail.php?id=๑๗๖๗>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาลตำบลเขาชุมทอง

URL ที่เผยแพร่ [https:// www.kctcity.go.th/detail.php?id=๑๗๖๙](https://www.kctcity.go.th/detail.php?id=๑๗๖๙)

การพัฒนาบุคลากร

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงานเทศบาลตำบลเขาชุมทอง ได้มีการวางแผนการขัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในหลายๆ ด้านเพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

๑.๒ จัดส่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเองโดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

๑.๔ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลตำบลเขาชุมทอง ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน

๑.๕ จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา

๑.๖ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง
ปีละ ๒ ครั้ง

๑.๗ มีการยกย่องเชิดชมแก่พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น
เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๑.๘ พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์
ในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของบุคลากรในองค์กร

๑.๙ จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างบุคลากรในองค์กร ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม

๑.๑๐ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบ
พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

๑.๑๑ มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล
ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล

**๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ
ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos &
Don'ts)**

หลักการ/ค่านิยม

๑. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือก

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี

๒.๑ พฤติกรรมที่ควรกระทำ (Dos)

๑ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- ตระหนักและยึดมั่นในหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่มีส่วนได้เสียและนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และ/หรือประกอบการพิจารณาการพัฒนาการ ทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- ปฏิบัติหน้าที่โดยสามารถอธิบายเหตุผลในเรื่องต่างๆ และข้อมูลที่จำเป็นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบด้วย
- การปฏิบัติหน้าที่ที่จำเป็นต้องตัดสินใจด้วยเสียงข้างมาก จะต้องให้ความสำคัญแก่ความคิดเห็นของเสียงข้างมาก

๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

- ตระหนักในบทบาทหน้าที่และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ราชการที่ดี
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบรวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถและกล้ารับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เฝ้าขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบจากบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบ

- เสียสละและอุทิศตนในการทำงาน

๓. **กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง**

- ตระหนัก และยึดมั่นในคุณความดีและประเพณีปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับหลักคำสอน หลักปฏิบัติของศาสนา และกฎ ระเบียบ ของราชการและปฏิบัติตนให้เหมาะสม ในฐานะเป็นข้าราชการ
- ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักกฎหมาย หลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง
- ปฏิบัติหน้าที่โดยกล้าแสดงความคิดเห็น หรือทักท้วงเมื่อพบว่ามีกรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

๔. **คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ**

- ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือ ประโยชน์ของทางราชการ ประโยชน์ของประชาชน และ ประโยชน์ของประเทศชาติเป็น หลัก
- ละเว้นการเรียกรับ หรือดำเนินการใด ๆ ที่ประสงค์จะให้ตนเองได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่

๕. **มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน**

- ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด
- รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

๖. **ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือก**

- ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นธรรม
- ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการด้วยอัธยาศัยที่ดี สุภาพ และสร้างความประทับใจแก่ ประชาชนผู้มาขอรับบริการ
- ตระหนัก เคารพ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดในรัฐธรรมนูญ ในฐานะประชาชนชาวไทย
- ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ และทักท้วงเมื่อพบว่ามีกรกระทำที่ไม่ตรงตามระเบียบกฎหมาย

๗. **ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี**

- ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลจริยธรรม
- ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ
- ดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ีภาษา ชื่อเสียงภาพลักษณ์ของราชการ

๒.๒ **พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ (Don't)**

๑. **ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข**

- แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความ เคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการต่อต้าน การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ใช้อำนาจบังคับหรือแสดงพฤติกรรม ที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่า เป็นการกดดันให้เพื่อนร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้เสีย หรือผู้อื่นปฏิบัติ ตามความต้องการของตน

- ปล่อยปลະลະเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ไม่จงรักภักดีต่อ สถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

- ประพฤติปฏิบัติตน และปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่ อาจจะเกิดขึ้นต่องานที่อยู่ในความ รับผิดชอบต่อหน่วยงาน หรือต่อประชาชน
- ปล่อยปลະลະเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้าหรือไม่โปร่งใส

๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

- ประพฤติปฏิบัติตนตามความง่พอใจส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงกฎ ระเบียบ หรือความเหมาะสมในการเป็นข้าราชการที่ดี
- ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงหลักการกฎหมาย หลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- ปล่อยปลະลະเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

- ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานในหน้าที่ หรืองานที่ต้องปฏิบัติหรือมีอคติต่อเพื่อนร่วมกนองค์กร รัฐบาล หรือต่อประชาชน
- ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ของตนเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ ส่วนรวม
- ปล่อยปลະลະเลย หรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่นำความคิดเห็นส่วนตัวมาใช้ปะปนกับการปฏิบัติหน้าที่
- ใช้ตำแหน่งหน้าที่ เรียก รับหรือยอมจะรับผลประโยชน์อื่นใด
- ใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งกล้ำแกล้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นให้ได้รับความเสียหาย
- ปล่อยปลະลະเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่นำตำแหน่งหน้าที่ไปใช้แสวงหาประโยชน์ส่วนตัว

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

- ปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความสำคัญกับกระบวนงานที่กฎหมาย หรือระเบียบ ไม่ได้กำหนดไว้ จนไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน
- ปล่อยปลະลະเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถ หรือปฏิบัติหน้าที่ตามความพึงพอใจส่วนตัว

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่ ลีอก

- ปฏิบัติหน้าที่โดยนำความเชื่อส่วนตัวทางการเมืองมาใช้ในการปฏิบัติราชการ
- แสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะโดยไม่คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นข้าราชการที่ต้องมีความ เป็นกลางทางการเมือง
- มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่โดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมปล่อยปลະลະเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- ใช้ช่องว่างของกฎหมายกระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการไม่ชื่อสัตย์สุจริต

- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบ เห็นว่ามีการกระทำที่เป็นการละเว้น หรือ ละเมิดการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ หรือกฎหมาย

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี

- ประพฤติปฏิบัติตน และปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการพฤติกรรมทางจริยธรรม

- ๓.๑ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
- ๓.๒ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา
- ๓.๓ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง
- ๓.๔ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
- ๓.๕ การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
- ๓.๖ การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
- ๓.๗ การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล จากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

มาตรการเชิงรุก

- ๔.๑ การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- ๔.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา
- ๔.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- ๔.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่
- ๔.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม) มาตรการเชิงรับ

ดำเนินการให้ความโปร่งใส

- ๔.๖ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- ๔.๗ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร เกิดจากบุคลากรขาดความร่วมมือ การสนับสนุน การเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ขาดความกระตือรือร้นและเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันเทศบาลยังขาดแคลนบุคลากรทางด้านการดำเนินงานที่มีภารกิจความรับผิดชอบค่อนข้างหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนดซึ่งมีชิ้นงานด้านบุคลากรอย่างเดียว แต่ยังมีภารกิจในด้านอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการรวมถึงการได้รับมอบนโยบายเร่งด่วนของอำเภอ จังหวัด ที่ต้องดำเนินงานควบคู่ไปด้วยกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ

๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖.๑ ควรทำความเข้าใจกับพนักงานให้ตระหนักถึงความสำคัญกับจริยธรรมที่ต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับให้เกิดประสิทธิภาพในการบริการประชาชนมากที่สุด

ผู้รายงาน..... 

(นายสมศักดิ์ กัณฑ์อุไร)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)..... 

(นางสาวนันทมน เรืองจรัส)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ)..... 

(นายกิตติภพ ไทยเล็ก)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)..... 

(นางพรประภา กลั่นสุวรรณ)

ปลัดเทศบาล

ทราบ

(ลงชื่อ)..... 

(นายสนั่น บุญเมือง)

(นายกเทศมนตรีตำบลเขาชุมทอง)