

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลตำบลคีตก๊ก อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดพังงา

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑.มีนาคม.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
- ๑.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
  - ๒.ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
  - ๓.ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ ๑. <http://www.khukkhak.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=๓๔&id=๔๔๔>

๒. <http://www.khukkhak.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=๓๔&id=๔๔๓>

๓. <http://www.khukkhak.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=๓๔&id=๔๔๒>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
การพัฒนาบุคลากร

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน เทศบาลตำบลคีตก๊ก ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร ได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในหลายด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่ ตั้งต่อไปนี้

๑.๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล.๓.ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑.๒. จัดส่งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๑.๓. ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง โดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

๑.๔. ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลตำบลศึกษาคัก ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ที่ได้รับการพัฒนาถ่ายทอดความรู้ใหม่ให้แก่เพื่อนร่วมงาน

๑.๕. จัดตั้งระบบประเมินผลการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา

๑.๖. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง

๑.๗. มีการยกย่องเชิดชมแก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๑.๘. พัฒนาระบบปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์ในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของบุคลากรในองค์กร

๑.๙. จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างบุคลากรในองค์กร ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม

๑.๑๐. ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

๑.๑๑. มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลตำบลศึกษาคักยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๒.๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒.๒. ซื่อสัตย์สุจริต. รับผิดชอบต่อหน้าที่. ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและทันท่วงทีของคลองธรรม. โปร่งใส. และมีจิตสำนึกที่ดี

๒.๓. ก้าวทันคลื่นใจ. และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม. และกล้าแสดงความคิดเห็น. คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

๒.๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว. และมีจิตสาธารณะ

๒.๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของ บุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๒.๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของ ความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงพฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๒.๘. แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกริยาหรือทางวาจา ที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๒.๙. แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๒.๑๐. ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน

๒.๑๑. กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับ ประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำ ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อ รัฐบาล หรือต่อประชาชน

๒.๑๒. ปลอ่ยปะละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือ มาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจของตน

๒.๑๓. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างเช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย

๒.๑๔. ประพฤติหรือกระทำการใดที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ และภาพลักษณ์แห่งองค์กร

๓. สรุปผลการดำเนินการพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓.๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๓.๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่งชี้แจงจาก ผู้บังคับบัญชา

๓.๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง

๓.๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

๓.๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๓.๖. การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

๓.๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจาก มาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

มาตรการเชิงรุก

๔.๑. การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๔.๒. การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา

๔.๓. การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

๔.๔. การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่  
ดำเนินการให้ความโปร่งใส

๔.๕. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สรรภณย/ค่านิยม)

มาตรการเชิงรับ


๔.๑. การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม

๔.๒. การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)


๕. ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร เกิดจากบุคลากรขาดความรู้และมีไม่ให้การสนับสนุน  
การเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ขาดความ  
กระตือรือร้น และเกิดความเหน็ดเหนื่อยในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันเทศบาลตำบลลี้ศึกษายังขาดแคลนบุคลากร  
ทางด้านการศึกษาจำนวนมากที่มีภารกิจความรับผิดชอบค่อนข้างสูงหลายตำแหน่ง ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการให้ลี้หรือ  
ได้ตามเวลาที่กำหนดซึ่งมีเงื่อนงำด้านบุคลากรอย่างเฉียดฉิว แต่ยังมีภารกิจในด้านอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการรวมถึง  
การได้รับมอบนโยบายเร่งด่วนของอำเภอ จังหวัด ที่ต้องดำเนินงานควบคู่ไปด้วยกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้  
ไม่สามารถดำเนินการกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ

ผู้รายงาน

  
นายธีรยุทธ ธีรสุภา  
ผู้อำนวยการศูนย์ฯ

ผู้บังคับบัญชา

  
นายธีรยุทธ ธีรสุภา  
นายกเทศมนตรีตำบลลี้ศึกษา