

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลโนนสะอาด อำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 25 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม คู่มือประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลโนนสะอาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

URL ที่เผยแพร่ https://www.nonsaat.go.th/select_news.php?news_id=213

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม - ไม่มี -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1 ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

1.2 นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา
ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล

จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

2.1 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง
ในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2 ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

2.3 กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

2.4 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ

2.5 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ

2.6 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

2.7 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และ การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	1. ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ 2. ไม่มีการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียต่อ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2. ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่	1. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มารับบริการติดต่อราชการ โดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ 2. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชั่นและระมัดระวังใน กระบวนการปฏิบัติงาน 3. ระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญของกำนัล การเลี้ยงรับรอง การรับทรัพย์สินหรือเงินบริจาคที่ไม่โปร่งใสหรือไม่เป็นไปตาม ระเบียบกฎหมาย 4. ไม่ละทิ้งงานข้ามวัน หรือโดยไม่มีเหตุอันควร 5. ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่อง ส่วนตัว
3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม	1. มีการรายงานต่อบังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบ/กฎหมาย 2. ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จ หรือกลั่นแกล้งกัน 3. หลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง 4. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม 5. ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาชวนเชื่อ ที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่น ๆ หรือมวลชน
4. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	1. มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือก ปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติเพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานทางเศรษฐกิจสังคม หรือความเชื่อทางการเมือง 2. ไม่มีการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลใด เป็นพิเศษ 3. เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน 4. ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกียจงาน และเต็มใจ ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ 5. ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการ หรือมาตรฐานงาน 6. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดนตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็น พวกพ้องหรือบุญคุณส่วนตัว

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
5. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ	1. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 2. รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากร และการดำเนินการในองค์กร 3. ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่ เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง หรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว 4. ไม่ประกอบอาชีพเสริมที่มีเวลาทับซ้อนกับการปฏิบัติหน้าที่ 5. ช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนแม้จะไม่ใช่หน้าที่โดยตรง 6. อาสาช่วยเหลืองาน/กิจกรรมขององค์กร
6. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	1. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 2. พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ด้วยความรอบคอบ และมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม 3. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ 4. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงไม่ผลึก ภาระความรับผิดชอบให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ บุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง 5. กระตือรือร้นและทุ่มเทต่องานที่ได้รับมอบหมาย 6. นำเทคโนโลยีหรือดิจิทัล มาใช้ในการทำงาน เพื่อ ประสิทธิภาพของงานที่สูงขึ้น หรือลดต้นทุน ระยะเวลา และ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษา ภาพลักษณ์ของทางราชการ	1. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในองค์กรและนอกสถานที่ 2. นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือแนวทางตามพระราช ดำริสมาใช้ในการทำงาน 3. วางตัวดีและไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อมเสียหรือมลทิน มาสู่ทางราชการ เช่น เรื่องชู้สาว ฯลฯ 4. วางตนเป็นกลางทางการเมือง โดยใช้สิทธิทางการเมืองใน นามตนเอง นอกเวลาราชการอย่างเหมาะสม และหลีกเลี่ยงการ ประทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่า กระทำในนามส่วนราชการ 5. เป็นพลเดทองที่ดีของประเทศ 6. ประหยัด อุดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหรา และไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว 7. อุดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบากต่อการปฏิบัติหน้าที่

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

4.2 ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

4.3 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานทางจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

4.4 ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง เพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ขาดการติดตามสอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่าง ต่อเนื่อง

- ข้อเสนอแนะ มีการศึกษาข้อมูล ได้แก่

1) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อนำมาปรับใช้กับการ บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

2) นำวรรณกรรม งานวิจัยและแนวทางที่ดีต่าง ๆ เช่น องค์กรความรู้ ทฤษฎี รูปแบบ หรือเครื่องมือเชิงพฤติกรรมทั้งในประเทศหรือต่างประเทศมาปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและ หน่วยงาน

3) ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรได้รับความดีความชอบการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง เหมาะสม และตรงตามความจริง

พินิจเอก ผู้รายงาน

(ชิณพวงษ์ อ่อนศิริ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ

(นายอภิสิทธิ์ ผ่านชมภู)

ปลัดเทศบาลตำบลโนนสะอาด

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชา

(นางวิษณุสุภา ภูมิภักดิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสะอาด