



รายงาน ผลการนำการ ประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคล

ประจำปี
2566



เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน



แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน อำเภอหลังสวน จังหวัดชุมพร
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๗ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 ๓. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน

URL ที่เผยแพร่ <https://www.paknamlangsuan.go.th/index/>ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

URL ที่เผยแพร่ <https://www.paknamlangsuan.go.th/index/?page=announce๓๔๘๑๖๕๐๕/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการปฏิบัติตนของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประมวลจริยธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน Do & Don'ts

URL ที่เผยแพร่ https://www.paknamlangsuan.go.th/index/load_data/?doc=๑๔๒๑๗/

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน

๐ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น ข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติงานด้านจริยธรรมของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน และแนวทางปฏิบัติงานด้านจริยธรรมของเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ (Dos & Don'ts) ให้พนักงานทราบโดยทั่วกัน เพื่อนำไปปฏิบัติในการปฏิบัติงาน

๒. การฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องจริยธรรม/รณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม/แก้ไขพฤติกรรม

๓. การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

เทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน ได้กำหนดรายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ดังนี้

พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน สรุปได้ดังนี้

๑) บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยถือผล ประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดไว้ซึ่งสถาบัน พระมหากษัตริย์

๒) บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนมีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนมีความกล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรมและกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลอุดมธรรมปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่ เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรู้สึกหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะ ของบุคลากรหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและ ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

๘) บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์ สุขแก่ประชาชน

๙) บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๑๐) บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวนต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่าง ตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑. ไม่กล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. ไม่กระทำการที่ทำให้เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑. อำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒. ไม่รับสินบน ไม่คอร์รัปชันและระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน ๓. พึงระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับบริการ ทริพย์สินหรือเงินบริจาค โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ ๔. ไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันควร ๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๑. มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบ/กฎหมาย ๒. ไม่ขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน ๓. หลีกเลี่ยงกระทำการที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ๔. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม ๕. ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่นๆ หรือมวลชน
๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	๑. ปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง ๒. ไม่ให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ ๓. เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน ๔. ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงาน และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ๕. ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการ หรือมาตรฐานงาน

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
	๖. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้องหรือบุญคุณส่วนตัว
๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ๒. รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากร และการดำเนินการในองค์กร ๓. ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว ๔. ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบอาชีพเสริมที่จะทำให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน ๕. หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใชหน้าที่โดยตรง ๖. อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร
๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ๒. พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบ และมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม ๓. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ ๔. เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๕. แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย ๖. ใช้เทคโนโลยี หรือดิจิทัลมาประกอบการทำงาน เพื่อลดต้นทุน หรือทำให้ขั้นตอนหรือวิธีทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการพฤติกรรมทางจริยธรรม	๑. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ๒. นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือแนวทางตามพระราชดำริมาใช้ในการทำงาน ๓. การวางตัวและไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อมเสียหรือมลทินมาหมองแก่ทางราชการ เช่น ชู้สาว ฯลฯ เป็นต้น ๔. วางตนเป็นกลางทางการเมือง โดยใช้สิทธิทางการเมืองในนามตนเองนอกเวลางานอย่างเหมาะสมและหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่ากระทำในนามส่วนราชการ ๕. เป็นพลเมืองดีของประเทศ ๖. ประหยัด อดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อ หูหრაและไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว ๗. อดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

๔. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา

๑. ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

๒. บุคคลกรไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานด้านจริยธรรมเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบ และได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ประชาสัมพันธ์กิจกรรมประเมินพฤติกรรมจริยธรรม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดให้ความสำคัญเข้าร่วมกิจกรรมทางจริยธรรม

ผู้รายงาน



(นางสาวกฤษฎิ์ จันทน์)

ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- ทราบตามรายงาน

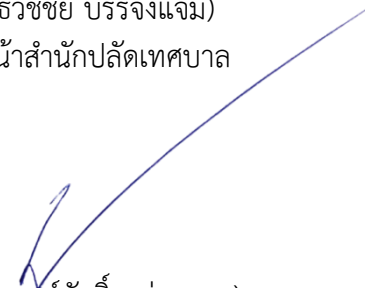


(นายรัชชัย บรรจงแจ่ม)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล

- เพื่อโปรดพิจารณา



(นายพงศ์ศักดิ์ หน่อনার)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลปากน้ำหลังสวน

คำสั่ง/ความเห็นนายกเทศมนตรีฯ

- ทราบ



(นายวิชัย อนันตเมฆ)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลปากน้ำหลังสวน