

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลคอนสวรรค์ อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

https://www.khonsawancity.go.th/project_detail.php?hd=48&doIP=1&checkIP=chkIP&id=16911&checkAdd=chkAd&dum=43169_ypk

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

https://www.khonsawancity.go.th/project_detail.php?hd=48&doIP=1&checkIP=chkIP&id=16912&checkAdd=chkAd&dum=43169_ypk

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

https://www.khonsawancity.go.th/project_detail.php?hd=48&doIP=1&checkIP=chkIP&id=16914&checkAdd=chkAd&dum=43169_ypk

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมเทศบาลตำบลคอนสวรรค์

URL ที่เผยแพร่

https://www.khonsawancity.go.th/project_detail.php?hd=31&doIP=1&checkIP=chkIP&id=10805&checkAdd=chkAd&dum=43169_ypk

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การเสริมสร้างวัฒนธรรมเทศบาลตำบลคอนสวรรค์ “สุจริต โปร่งใส เทศบาลใสสะอาด”

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- เทศบาลได้นำนโยบายการเสริมสร้างวัฒนธรรมเทศบาลตำบลคอนสวรรค์ “สุจริต โปร่งใส เทศบาลใสสะอาด” มาใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

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

- เทศบาลตำบลคอนสวรรค์ ประกาศเจตนารมณ์ไม่รับของขวัญและกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (No Gift Policy) และประกาศการเสริมสร้างวัฒนธรรมเทศบาลตำบลคอนสวรรค์ “สุจริต โปร่งใส เทศบาลใสสะอาด” ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยเป็นการประกาศของผู้บริหารสูงสุดขององค์กร เพื่อมอบนโยบายและให้ความรู้ในเรื่อง No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ ให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคอนสวรรค์รับทราบแนวทางปฏิบัติ Dos & Don'ts ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคอนสวรรค์มีคุณธรรม ซื่อสัตย์สุจริต บุคลากรทุกคนงดรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดในขณะ/ก่อน/หลัง/ปฏิบัติหน้าที่ทุกกรณี เป็นการปลุกจิตสำนึกการทำงานด้วยใจบริการ สร้างวัฒนธรรมความซื่อสัตย์สุจริตให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมในหัวข้อซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลคอนสวรรค์ ประกอบด้วยคณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ทุกคน จำนวน ๗๕ คน ซึ่งเข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้ ผ่านการประเมินคิดเป็นร้อยละ 90

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ทางเทศบาลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม มาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยมีการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

1. เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

2. เทศบาลดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง

3. ดำเนินการให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานเทศบาลที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นมาพูดคุยสอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ปัญหา/อุปสรรค

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยผู้บังคับบัญชาและคณะกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรม เป็นผู้ประเมินพฤติกรรมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในทางลับ เป็นการประเมินโดยใช้ทัศนคติหรือความคิดเห็นส่วนตัวจากผู้ประเมิน ซึ่งอาจมีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่เข้ารับการประเมินดังกล่าว

- ข้อเสนอแนะ

ควรใช้การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในรูปแบบคณะกรรมการ โดยผู้ประเมินประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ผู้อำนวยการ/สำนักจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอินเอียงหรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ผู้รายงาน



(นายติลก ไชโยธราช)
นิติกร

ผู้บังคับบัญชา



(นายศิริพงศ์ นามศรี)
หัวหน้าสำนักปลัด