

## การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติราชการหรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลตำบลหนองแก

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓ เมษายน ๒๕๖๖

### ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

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

URL ที่เผยแพร่ <https://www.nong-kae.go.th/index.php?show=news&file=detail&id=๑๒๕>

### ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการปฏิบัติ Do's/Don't เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่ <https://www.nong-kae.go.th/index.php?show=news&file=detail&id=๑๒๖>

### ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
  - การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's/Don't)

มีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการให้คุณให้โทษในการสร้างขวัญกำลังใจ โดยการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และข้อกำหนดจริยธรรม อีกทั้งพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's/Don't) ของเทศบาลตำบลหนองแก ตามที่เทศบาลตำบลหนองแก ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจบุคลากรในสังกัดโดยได้ประเมินจากพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลหนองแก ในด้านการบริหารงานตามนโยบายของผู้บริหารการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบบประเมินได้สอบถามความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ ในการทำงานประกอบด้วยความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ความพึงพอใจในการ

ทำงานโดยรวมการฝึกอบรมตามสายงานจากการประเมินดังกล่าวจึงนำผลการประเมินมาสร้างแรงจูงใจและการลงโทษให้กับพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัด ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

- มีการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในด้านต่างๆ เช่น ด้านการทำงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ยังไม่มีการประเมินเพราะยังไม่ถึงรอบประเมิน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- เทศบาลตำบลหนองแก มีการนำประเด็นที่ได้คะแนนต่ำสุดจากการประเมินพฤติกรรมมาให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อจัดทำแนวทางปฏิบัติ Do's/Don't และ No gift policy เมื่อวันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

- ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมของเทศบาลตำบลหนองแก พร้อมทั้งได้จัดทำแนวทางปฏิบัติ Do's/Don't เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมและเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์หน่วยงานเพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างสังกัดเทศบาลตำบลหนองแก ใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางจริยธรรม รวมทั้งการรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัด และประพฤติตนอย่างมีคุณธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรค

ควรแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยควรตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียงไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้องหรือบุญคุณส่วนตัว ในการให้บริการ

กำกับดูแลการปฏิบัติและบริการผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียของผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

ยังไม่มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไปใช้

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....  
.....

ผู้รายงาน.....

(นางโสภิตา เนื่องศรี)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา.....

(นายเกรียงศักดิ์ วิริยะอาษา)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลหนองแก



