



รายงานการประเมินจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
รอบ ๖ เดือนแรก (๑ ตุลาคม ๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๖๖)

เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา
อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/ เดือน/ ปี ที่รายงาน ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

URL ที่เผยแพร่ http://www.kaset-pt.go.th/site/index.php?option=com_content&view=article&id=๑๑๓๔:๒๐๒๓-๐๔-๑๗-๐๗-๓๒-๐๓&catid=๙๔:๒๐๒๓-๐๓-๒๘-๐๑-๔๔-๕๐&Itemid=๑๔๘

<http://www.kaset-pt.go.th/site/attachments/article/๑๑๓๔/O๓๙%๒๐%E๐%B๘%๙B%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๐%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%A๗%E๐%B๘%A๕%E๐%B๘%๘๘%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๔%E๐%B๘%A๒%E๐%B๘%๙๘%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%AA%E๐%B๘%B๓%E๐%B๘%AB%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๑%E๐%B๘%๙A%E๐%B๘%๘๐%E๐%B๘%๘๘%E๐%B๘%๘๙%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%AB%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%๘๙%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%๙๗%E๐%B๘%B๕%E๐%B๘%๘๘%E๐%B๘%๘๐%E๐%B๘%๙๗%E๐%B๘%A๘%E๐%B๘%๙A%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%A๕%E๐%B๘%๙๕%E๐%B๘%B๓%E๐%B๘%๙A%E๐%B๘%A๕%E๐%B๘%๘๐%E๐%B๘%๘๑%E๐%B๘%A๙%E๐%B๘%๙๕%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%๙E%E๐%B๘%B๑%E๐%B๘%๙๒%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%B๒.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑) ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๒) นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

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

- ๑) ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) ชื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและชอบธรรม
- ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	<ul style="list-style-type: none"> - ตระหนักและยึดมั่นในหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข - รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือประกอบการพิจารณาการพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น - ปฏิบัติหน้าที่โดยสามารถอธิบายเหตุผลในการเรื่องต่างๆ ข้อมูลที่จำเป็นให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบด้วย - การปฏิบัติหน้าที่จำเป็นต้องตัดสินใจด้วยเสียงข้างมาก จะต้องให้ความสำคัญแก่ความคิดเห็นของเสียงส่วนน้อยด้วย
๒. ชื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> - ตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบทั้งในหน้าที่ราชการที่ดี และข้าราชการที่ดี - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็วเต็มกำลังความสามารถ และกล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบจากบุคคล หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบ - เสียสละและอุทิศตนในการทำงาน
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและชอบธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - ตระหนักและยึดมั่นในคุณความดีและประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับคำสอนหรือหลักปฏิบัติของศาสนาและให้เหมาะสมในฐานะที่เป็นข้าราชการ - ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักกฎหมายหลักวิชาการและ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง - ปฏิบัติหน้าที่โดยกล้าแสดงความคิดเห็นหรือทักท้วงเมื่อพบว่ามี กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ของราชการ ประชาชนหรือประเทศชาติเป็นหลัก - ละเว้นการเรียกรับ หรือดำเนินการใดที่ประสงค์จะให้ตนเองได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด - รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมที่มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้น ๆ จะได้รับทั้งทางตรง และทางอ้อม - ให้บริการและอำนวยความสะดวก สะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการด้วย อธิยาศัยที่ดี สุภาพ และสร้างความ ประทับใจแก่ประชาชนผู้ขอมารับ บริการด้วยน้ำใสใจจริง - ตระหนัก เคารพ และปฏิบัติ หน้าที่ตามกำหนดในรัฐธรรมนูญ ในฐานะประชาชนชาวไทย - ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบ ให้เป็นไปตามที่รัฐธรรมนูญหรือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และทักท้วงเมื่อพบว่ามี การกระทำที่ไม่ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลจริยธรรม - ไม่กระทำการใดๆ อันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ - ตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองอยู่ในฐานะข้าราชการต้องดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของราชการและส่วนราชการของตน - ดักเตือนข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐหากพบเห็นว่ามีพฤติกรรมเป็นการทำลายชื่อเสียง หรือภาพลักษณ์ของราชการ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑) ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ๒) ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง
- ๓) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้และแสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี
- ๔) ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง เพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรค

- ๑) ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง
- ๒) หน่วยงานยังไม่เห็นความสำคัญของการนำประมวลจริยธรรมมาใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะ

- ๑) ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน
- ๒) ผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร

๖. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดีสมควรพิจารณาให้ความดี
ความชอบและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน

(นางสาวรัตติยากร พูลีสยาม)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้เห็นชอบสืบตำรวจโท

(เสนห์ มีบุญญา)
ปลัดเทศบาลตำบลเกษตรพัฒนา

ผู้อนุมัติ

(นายเจลา ใจดี)
นายกเทศมนตรีตำบลเกษตรพัฒนา