

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://www.suratcity.go.th/web/index.php/th/content_page/item/๑๓๐๘๒-art-ethics-for-executive-and-member-of-municipal-council-th

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี

URL ที่เผยแพร่ https://www.suratcity.go.th/web/index.php/th/content_page/item/๑๓๐๘๒-art-ethics-for-executive-and-member-of-municipal-council-th

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๑.๑ รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos&Don'ts)

- มีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ โดยการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการและข้อกำหนดจริยธรรม อีกทั้ง พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos&Don'ts) ตามที่เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจบุคลากรในสังกัด โดยได้ประเมินจากพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัดในด้านการบริหารงานตามนโยบายของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน

- การบรรยายให้ความรู้แก่ข้าราชการผู้โอนย้าย และข้าราชการบรรจุใหม่ รวม ๑๒ คน โดยใช้หลักการว่าด้วยประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น อาทิ จริยธรรมในการดำรงตน จริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การรักษาจริยธรรม กลไก และระบบการใช้บังคับ ได้แจ้งแนวทางการปฏิบัติตนให้อยู่รอดปลอดภัย สมศักดิ์ศรี และเกียรติของการเป็นข้าราชการจนวันเกษียณและถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานของจริยธรรมและรักษาวินัย เมื่อวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

๑.๒ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- ข้าราชการบรรจุใหม่เข้าใจในการดำรงตนตามหลักการของประมวลจริยธรรม ทำให้การปฏิบัติงานในทุกภารกิจมีหลักในการประพฤติปฏิบัติตนในการไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนแสวงหาผลประโยชน์ รั้งมัตระวังในการแสดงตน ไม่ประพฤติในทางที่เสื่อมเสียภาพลักษณ์ต่อตนเองและองค์กร มีความเคร่งครัดในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบแบบแผน ข้อกำหนด ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มีความรับผิดชอบ ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ

๒. การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกรณีศึกษาข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวินัยและการรักษาวินัย

๒.๑ ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๒.๒ รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos&Don'ts)

- การจัดองค์ความรู้ในรูปแบบกรณีศึกษาและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอกหน่วยงาน โดยมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

๒.๓ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- เผยแพร่องค์ความรู้กรณีศึกษาและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวินัยและการรักษาวินัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๒.๔ รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- พนักงานเทศบาล มีความเข้าใจในการรักษาวินัย โดยศึกษาจากกรณีศึกษาและข้อกฎหมายที่ได้เผยแพร่ให้ความรู้ เพื่อให้สามารถประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งถือเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการรักษาวินัยและจริยธรรมอันดี อันจะส่งผลต่อการลดปัญหาการร้องเรียนด้านวินัยและการพิทักษ์คุณธรรมที่อาจเกิดขึ้นต่อไปได้

๓. การประเมินและคัดเลือกข้าราชการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓.๑ ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การประเมินเพื่อเลื่อนขั้นให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓.๒ รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos&Don'ts)

- การกำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือกและประเมินเพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดจะคำนึงถึงความประพฤติ พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ นอกเหนือจากความรู้ความสามารถ โดยให้ระบุเหตุผลในการ

พิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในด้านประวัติการรับราชการและความประพฤติ โดยให้นำผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลซึ่งประเมินโดยผู้บังคับบัญชามาประกอบการพิจารณา

๓.๓ รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ข้าราชการผู้ได้รับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ได้รับการพัฒนาจากการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อการประเมินเพื่อเลื่อนระดับรวมถึงได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบต่อไป

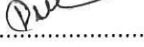
๔. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๔.๑ ปัญหาและอุปสรรค

การจัดปัญหาเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ต้องแยกผลประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันอย่างเด็ดขาด ไม่นำมาปะปนกัน ไม่เอาประโยชน์ส่วนรวมมาเป็นประโยชน์ส่วนตน ไม่เอาผลประโยชน์ส่วนรวมมาทดแทนบุญคุณส่วนตน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง เหนือกว่าประโยชน์ส่วนรวม กรณีเกิดผลประโยชน์ขัดกันต้องยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว


๔.๒ ข้อเสนอแนะ

ควรนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

ผู้รายงาน..... 

(นางสาวจันทร์จิรา ชูระบำ)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ผู้บังคับบัญชา..... 

(นางสาวสุมณฑา ยมแก้ว)

ปลัดเทศบาล

ผู้บังคับบัญชา..... 

(นายประเสริฐ บุญประสพ)

นายกเทศมนตรีนครสุราษฎร์ธานี