

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลห้วยแก้ว อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ

เทศบาลตำบลห้วยแก้ว อำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลกปี

ปีงบประมาณ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน

วันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

๑. เว็บไซต์หลักของหน่วยงาน <https://www.huaykaewe.go.th/home>
๒. เมนู “นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล”
<https://www.huaykaewe.go.th/projectRev๒.php?hd=๒๘>
๓. หัวข้อ “ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น”
https://www.huaykaewe.go.th/project_detail.php?hd=๒๘&dolP=๑&checkIP=chkIP&id=๓๘๔๕๙&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk
๔. หัวข้อ “ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น”
https://www.huaykaewe.go.th/project_detail.php?hd=๒๘&dolP=๑&checkIP=chkIP&id=๓๘๔๖๐&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk
๕. หัวข้อ “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น”
https://www.huaykaewe.go.th/project_detail.php?hd=๒๘&dolP=๑&checkIP=chkIP&id=๓๘๔๕๗&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ประกาศเทศบาลตำบลห้วยแก้ว เรื่อง แนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

https://www.huaykaewe.go.th/project_detail.php?hd=๒๘&dolP=๑&checkIP=chkIP&id=๔๐๖๔๘&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การพัฒนาศักยภาพ

๑.๑ ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ

๑.๒ เสนอโครงการเพื่อขออนุมัติ

๑.๓ ประชาสัมพันธ์ให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและพนักงาน

จ้างทราบ

๑.๔ เตรียมเอกสารประกอบการอบรม และจัดสถานที่ในการฝึกอบรม

๑.๕ ดำเนินการอบรม และจัดทำสรุปผลการดำเนินโครงการ

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

ในการดำเนินการตามโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีการให้ความรู้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดจริยธรรม รวมถึงพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) และได้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยเทศบาลตำบลห้วยแก้ว กำหนดให้มีแบบทดสอบก่อน/หลัง การอบรมในหัวข้อมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของเทศบาลตำบลห้วยแก้ว จำนวน ๑๐ ข้อ ดังนี้

คำชี้แจง : จงทำเครื่องหมายถูก (/) หน้าข้อที่เห็นว่า “ถูก” และทำเครื่องหมายผิด (X) หน้าข้อที่เห็นว่า “ผิด”

- ๑. คุณธรรมในการทำงาน หมายถึง นิสสัยที่ดีที่ควรประพฤติปฏิบัติ ที่ช่วยให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ
- ๒. จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง กฎแนวทางปฏิบัติในการประกอบอาชีพที่ถือว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสม
- ๓. การช่วยเหลือผู้อื่นโดยหวังสิ่งตอบแทน ถือเป็นคุณธรรมที่ดีในการทำงาน
- ๔. คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการที่ดี คือ การใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหารงานทุกระดับชั้น ให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูง โดยใช้หลักการปกครองและการบริหารที่ดี มีคุณธรรม
- ๕. หลักธรรมแห่งการปกครอง คือ พรหมวิหาร ๔
- ๖. การประหยัด ถือเป็นหนึ่งในคุณธรรมในการทำงาน
- ๗. จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติปฏิบัติที่ผู้ประกอบการวิชาชีพ จะต้องประพฤติให้ถูกต้อง เพื่อผดุงเกียรติและสถานะของวิชาชีพ ผู้กระทำผิดจรรยาบรรณจะต้องได้รับโทษโดยกล่าวว่าการดักเตือน ถูกพักงาน หรือถูกยกเลิกใบประกอบวิชาชีพได้
- ๘. ระเบียบวินัย เป็นหนึ่งในจริยธรรมในการทำงาน
- ๙. การครองใจผู้ร่วมงาน คือ การบังคับ ขู่เข็ญผู้อื่น ให้ทำตามในสิ่งที่เราต้องการ
- ๑๐. การวางตัวที่เหมาะสม คือ การวางตัวให้สูงกว่าผู้อื่นเสมอ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สรุปผลจากการดำเนินการแจกแบบทดสอบก่อน/หลังการอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๔๒ ฉบับ ได้รับแบบทดสอบคืนมา จำนวน ๔๒ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งข้อมูลที่ได้จากแบบทดสอบมาวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผล โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Microsoft Excel ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบทดสอบก่อนการอบรม จำนวน ๑๐ ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

คำถาม	คำตอบ		รวม	คิดเป็น	
	ถูก	ผิด		ถูก%	ผิด%
๑. คุณธรรมในการทำงาน หมายถึง นิสัยที่ดีที่ควรประพฤติปฏิบัติ ที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ	๓๗	๕	๔๒	๘๓.๓๕	๑๖.๖๕
๒. จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง กฎแนวทางปฏิบัติในการประกอบอาชีพที่ถือว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสม	๓๒	๑๐	๔๒	๘๓.๕๐	๑๖.๕๐
๓. การช่วยเหลือผู้อื่นโดยหวังสิ่งตอบแทน ถือเป็นคุณธรรมที่ดีในการทำงาน	๓๒	๑๐	๔๒	๘๓.๕๐	๑๖.๕๐
๔. คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการที่ดี คือ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ทุกระดับชั้น ให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูง โดยใช้หลักการปกครองและการบริหารที่ดี มีคุณธรรม	๓๙	๓	๔๒	๙๒.๖๕	๗.๓๕
๕. หลักธรรมแห่งการปกครอง คือ พรหมวิหาร ๔	๓๔	๘	๔๒	๘๐.๐๐	๒๐.๐๐
๖. การประหยัด ถือเป็นหนึ่งในคุณธรรมในการทำงาน	๔๐	๒	๔๒	๙๕.๒๔	๔.๗๖
๗. จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลผลความประพฤติปฏิบัติที่ผู้ประกอบการวิชาชีพ จะต้องประพฤติให้ถูกต้อง เพื่อผดุงเกียรติและสถานะของวิชาชีพ ผู้กระทำผิดจรรยาบรรณจะต้องได้รับโทษ โดยกล่าวว่าการกล่าวตักเตือน ถูกพักงาน หรือถูกยกเลิกใบประกอบวิชาชีพได้	๓๖	๖	๔๒	๘๕.๗๑	๑๔.๒๙
๘. ระเบียบวินัย เป็นหนึ่งในจริยธรรมในการทำงาน	๔๐	๒	๔๒	๙๕.๒๔	๔.๗๖
๙. การครองใจผู้ร่วมงาน คือ การบังคับ ขู่เข็ญผู้อื่น ให้ทำตามในสิ่งที่เราต้องการ	๓๒	๑๐	๔๒	๘๓.๕๐	๑๖.๕๐
๑๐. การวางตัวที่เหมาะสม คือ การวางตัวให้สูงกว่าผู้อื่นเสมอ	๓๒	๑๐	๔๒	๘๓.๕๐	๑๖.๕๐
รวม	๔๐๔	๖๔	๔๖๘	๘๘.๘๗	๑๑.๑๓

จากการตอบคำถามตามแบบทดสอบก่อนการอบรม จำนวน ๑๐ ข้อ ของผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๔๒ คน สรุปผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจก่อนการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกต้อง คิดเป็น ร้อยละ ๘๘.๘๗ จากจำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด

ตามแบบทดสอบหลังการอบรม จำนวน ๑๐ ข้อ มีรายละเอียดดังนี้

คำถาม	คำตอบ		รวม	คิดเป็น	
	ถูก	ผิด		ถูก%	ผิด%
๑. คุณธรรมในการทำงาน หมายถึง นิสัยที่ดีที่ควรประพฤติปฏิบัติ ที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ	๔๒	๐	๔๒	๑๐๐	๐
๒. จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง กฎแนวทางปฏิบัติในการประกอบอาชีพที่ถือว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสม	๔๒	๐	๔๒	๑๐๐	๐
๓. การช่วยเหลือผู้อื่นโดยหวังสิ่งตอบแทน ถือเป็นคุณธรรมที่ดีในการทำงาน	๓๔	๘	๔๒	๘๖.๒๕	๑๓.๗๕
๔. คุณธรรม จริยธรรม สำหรับข้าราชการที่ดี คือ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ทุกระดับชั้น ให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูง โดยใช้หลักการปกครองและการบริหารที่ดี มีคุณธรรม	๔๐	๒	๔๒	๙๗.๕๐	๒.๕๐
๕. หลักธรรมแห่งการปกครอง คือ พรหมวิหาร ๔	๓๗	๕	๔๒	๘๘.๑๐	๑๑.๙๐
๖. การประหยัด ถือเป็นหนึ่งในคุณธรรมในการทำงาน	๓๙	๓	๔๒	๙๒.๘๖	๗.๑๔
๗. จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติปฏิบัติที่ผู้ประกอบวิชาชีพ จะต้องประพฤติให้ถูกต้อง เพื่อผดุงเกียรติและสถานะของวิชาชีพ ผู้กระทำผิดจรรยาบรรณจะต้องได้รับโทษ โดยกล่าวว่าการดักเตือนถูกพักงาน หรือถูกยกเลิกใบประกอบวิชาชีพได้	๔๐	๒	๔๒	๙๗.๕๐	๒.๕๐
๘. ระเบียบวินัย เป็นหนึ่งในจริยธรรมในการทำงาน	๔๒	๐	๔๒	๑๐๐	๐
๙. การครองใจผู้ร่วมงาน คือ การบังคับ ขู่เข็ญผู้อื่น ให้ทำตามในสิ่งที่เราต้องการ	๓๗	๕	๔๒	๘๘.๑๐	๑๑.๙๐
๑๐. การวางตัวที่เหมาะสม คือ การวางตัวให้สูงกว่าผู้อื่นเสมอ	๓๙	๓	๔๒	๙๒.๘๖	๗.๑๔
รวม	๓๙๒	๒๘	๔๒๐	๙๖.๑๙	๓.๘๑

จากการตอบคำถามตามแบบทดสอบก่อนการอบรม จำนวน ๑๐ ข้อ ของผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๔๒ คน สรุปผลการทดสอบความรู้ความเข้าใจหลังการอบรม มีผู้ตอบคำถามถูกต้อง คิดเป็น ร้อยละ ๙๖.๑๙ จากจำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยการแจกแบบสอบถามก่อน/หลังการอบรม ให้ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน ๔๒ คน (ตามข้อ ๓.) ปรากฏว่า ประเด็นข้อคำถามในข้อ ๓. “การช่วยเหลือผู้อื่นโดยหวังสิ่งตอบแทน ถือเป็นคุณธรรมที่ดีในการทำงาน” เป็นข้อที่ได้คะแนนต่ำสุดจากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

/ตามโครงการ...

ตามโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนั้น เทศบาลตำบลห้วยแก้ว จึงได้กำหนดให้มีโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม เป็นประจำปีทุกปี (เป็นขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร) เพื่อนำไปใช้ดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลห้วยแก้ว สามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรมมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อ

๕. ปัญหา/อุปสรรค

- ไม่มี

๖. ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

หมายเหตุ : กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประพุดิกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี -

(ลงชื่อ)

(นางสาวภาสวรรณ แจ้งเล็ก)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

พันจำโท

(อิสริยะ อินทะแสง)

ปลัดเทศบาลตำบลห้วยแก้ว

(ลงชื่อ)

(นายประเทือง นุชบ้านป่า)

นายกเทศมนตรีตำบลห้วยแก้ว