

## รายงานผลการดำเนินการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผล การประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการ ตรวจสอบ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

URL ที่เผยแพร่ <https://www.tadokkam.go.th>

ชื่อ การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินผลกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

### พัฒนาบุคลากร

#### ๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ให้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ ดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้ บุคลากรในองค์กรให้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเองในหลายๆด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการ ปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง

๑.๒ จัดส่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพ การทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง โดยจัดหา อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องการปฏิบัติพัฒนาตนเอง

๑.๔ ในส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้ นำ ความรู้ที่ได้รับ การ พัฒนามาถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมในในองค์กร

๑.๕ จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา

๑.๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง

๑.๗ มีการยกย่องชมเชยแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๑.๘ จัดกิจกรรม โครงการพี่สอนน้อง เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ในองค์กร

๑.๙ จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างบุคลากรในองค์กร ในรูปแบบต่างๆตามความเหมาะสม

๑.๑๐ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมา ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และค่าตอบแทน ให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

๑.๑๑ มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ทำดอกคำ ยึดถือและปฏิบัติตามประมาณจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

## ๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ(Dos & Don'ts)

### พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๒.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒.๒ ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและ ทำนองคลองทำ โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๒.๓ กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือ เสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

๒.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๒.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยให้ความรู้สึกรู้สีกหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลที่แตกต่างทาง เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพทางร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๒.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

### พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๒.๑ แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปทางดูแคลน หรือด้วยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกริยา หรือ ทางวาจา ที่ไม่ให้เกิดเกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๒.๒ แสดงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสดงหาผลประโยชน์โดยมิชอบประชาชน

๒.๓ ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่

๒.๔ กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำ ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร

มาตรฐาน

๒.๕ ป่วยปะละเลย หรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือเท่าตามความพอใจของคน

๒.๖ เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพ

๒.๗ ประพฤติกรรมการกระทำการใดๆ ที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ศรี และอยู่หรือร่างกายภาพลักษณ์ขององค์กร

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓.๑ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๓.๒ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่ง

๓.๓ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง

๓.๔ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

๓.๕ การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๓.๖ การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

๓.๗ การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล จากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

#### มาตรการเชิงรุก

๔.๑) การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๔.๒) การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา

๔.๓) การบริหารงานที่ธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

๔.๔) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส

๔.๕) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

#### มาตรการเชิงรับ

๔.๑) การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม

๔.๒) การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๑. ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร เกิดจาการบุคลากรขาดความร่วมมือ และไม่ให้การ สนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาบุคลากรขาด ความกระตือรือร้นและความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

๒. ปัญหาด้านงบประมาณ ตั้งงบประมาณไม่เพียงพอในการเข้ารับการพัฒนาเนื่องจากงบประมาณมีจำกัด ซึ่งเห็นควรตั้งงบประมาณให้เพียงพอในการที่บุคลากรในหน่วยงานเข้ารับการพัฒนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง/คน

สายสมร นันทะถิน  
(นางสาวสายสมร นันทะถิน)  
หัวหน้าสำนักปลัด

มนตรี ศรีมงคล  
(นายมนตรี ศรีมงคล)  
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการ  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ

จรัส ทาสีทะ  
(นายจรัส ทาสีทะ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ