

# แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

## วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา อำเภอัญญาคีรี จังหวัดขอนแก่น

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.thatalaa-kk.go.th/index.php?show=menu&file=detail&id=๑๓๒>  
การพัฒนาบุคลากร

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีความรู้ พัฒนาตัวเองในหลายๆด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงาน

๑.๒ จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมเพิ่มเติมประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเองโดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

๑.๔ ส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลา ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆให้แก่เพื่อนร่วมงาน

๑.๕ จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมเพียงพอต่อการพัฒนา

๑.๖ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างปีละ ๒ ครั้ง

๑.๗ มีการยกย่องชื่นชมแก่พนักงานจ้างผู้มีผลการปฏิบัติดีเด่นเพื่อสร้างกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน

๑.๘ พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์ในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของบุคลากรในองค์กร

๑.๙ จัดกิจกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม

๑.๑๐ ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

## ๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ( Dos & Don'ts )

๒.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ

๒.๒ ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและ ทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๒.๓ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๒.๔ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะ

### พฤติกรรมที่ไม่ควร

๒.๑ แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย

๒.๒ ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน

๒.๓ แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์

## ๓.สรุปผลการดำเนินการพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓.๑ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๓.๒ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

๓.๓ การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๓.๔ มีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

## ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

### มาตรการเชิงรุก

๔.๑ การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้รณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๔.๒ การอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา

๔.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

### มาตรการเชิงรับ

๔.๑ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม

๔.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/ค่านิยม)

## ๕.ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนามูลนิธิ เกิดจากบุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้การสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนามูลนิธิ ขาดความกระตือรือร้น และเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลท่าศาลายังขาดแคลนบุคลากรด้านการดำเนินงานที่มีการศึกษาหรือมีความรู้ที่ค่อนข้างหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด แต่ยังมีภารกิจด้านอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการรวมถึงการได้รับมอบนโยบายเร่งด่วนของอำเภอ จังหวัด ที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปด้วยกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ

ผู้รายงาน วัชรปกรณ์  
(นายวัชรปกรณ์ จิตตะไชย)  
ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน