

## การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ      องค์การบริหารส่วนตำบลเชื้อเพลิง อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์  
ปีงบประมาณ                      พ.ศ.๒๕๖๘  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน        ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม            ๑.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น  
                                          ๒.ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น  
                                          ๓.ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่                    <https://chueaphloenglocal-surin.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ข้อกำหนดจริยธรรม หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล  
เชื้อเพลิง

URL ที่เผยแพร่                    <https://chueaphloenglocal-surin.go.th>

# ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

## การพัฒนาบุคลากร

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเชื้อเพลิงได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเองในหลาย ๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๒. จัดส่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๓. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง

๔. ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน

๕. จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ

๖. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง

๗. มีการยกย่องชื่นชมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๘. พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศขององค์กรให้ใช้งานได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

- ๙.จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
- ๑๐.ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเป็นธรรม ถูกต้องและเหมาะสม
- ๑๑.มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมโดยส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

**๒.รายละเอียด** การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)

### **พฤติกรรมที่ควรกระทำ**

- ๑.ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- ๒.ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
- ๓.กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
- ๔.คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
- ๕.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๖.ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย และสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
- ๗.ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นรวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

## พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- ๑.แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกริยาหรือทางวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
- ๒.แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
- ๓.ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน
- ๔.กระทำการอันส่อไปทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติที่ทำต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร รัฐบาล หรือต่อประชาชน
- ๕.ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพลเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติหรือทำตามความพอใจของตน
- ๖.เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่าง เช่นเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย
- ๗.ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ ที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร

### ๓.สรุปผลการดำเนินการพฤติกรรมทางจริยธรรม

- ๑.การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
- ๒.การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
- ๓.การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

**๔.รายละเอียด** การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

#### มาตรการเชิงรุก

- ๑.การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรมเป็นการให้ความรู้หรืออรรถรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- ๒.การฝึกอบรมเชิงป้องกันและการแก้ปัญหา
- ๓.การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล
- ๔.การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม

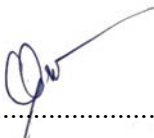
#### มาตรการเชิงรับ

- ๑.การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรมทางจริยธรรม
- ๒.การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

### ๕.ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร เกิดจากบุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้ความสนับสนุนในการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ขาดความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ไม่มีความรู้สึกเป็นหนึ่งของหน่วยงาน ยังขาดความกระตือรือร้นและเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

จ.ส.อ.  ผู้รายงาน  
(เดชภณ จันทรงาม)  
นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)   
(นายสุรพงษ์ ธรรมเที่ยง)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชื้อเพลิง

(ลงชื่อ)   
(นายชาญณรงค์ ลายสนธิ์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชื้อเพลิง