

## รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ      องค์การบริหารส่วนตำบลวังไผ่

ปีงบประมาณ      ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน      ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
  ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
  ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่      <https://wangpai.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=๖๗&id=๒๒๐>  
<https://wangpai.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=๖๗&id=๒๒๑>  
<https://wangpai.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=๖๗&id=๒๒๒>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
“การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนการบริหารส่วนตำบลวังไผ่”

### ๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลวังไผ่ ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในหลายๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

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

๑.๒ จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สำหรับภารกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๑.๓ ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง โดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

๑.๔ จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา

๑.๕ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ปีละ ๒

ครั้ง

๑.๖ มีการยกย่องชื่นชมแก่พนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๑.๗ ประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

๑.๘ มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไผ่ ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

### พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- ๒.๑ มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- ๒.๒ ขยันหมั่นเพียร อุทิศตน หรือเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ
- ๒.๓ กระตือรือร้นในการให้บริการบริการดูญาติมิตร ให้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงไปตรงมา
- ๒.๔ พุดจาไพเราะยิ้มแย้มแจ่มใส จริงใจในการให้บริการ เสมอภาคและเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ
- ๒.๕ ยินดีให้คำปรึกษา ให้ข้อมูลและรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย และมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- ๒.๖ สื่อสารประชาสัมพันธ์ กฎ ระเบียบใหม่ อย่างทั่วถึง
- ๒.๗ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง นำความรู้ไปพัฒนาต่อยอดในการปฏิบัติงานปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน
- ๒.๘ ร่วมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ร่วมงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็น กระตุ้น สร้างแรงจูงใจ สร้างคุณค่า ให้อยากมีส่วนร่วมในการทำงานทุกขั้นตอน
- ๒.๙ ส่งเสริมการกล้าคิด กล้าแสดงออก มีการให้กำลังใจและชมเชยผู้แสดงความคิดเห็น
- ๒.๑๐ มีการศึกษาหาความรู้ในงานที่รับผิดชอบ จนเชี่ยวชาญและมีทักษะงานในหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง
- ๒.๑๑ แบ่งปันความรู้ทักษะในการปฏิบัติงานของตนเองให้กับผู้ร่วมงาน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ร่วมกัน
- ๒.๑๒ เปิดใจกว้าง มีน้ำใจในการทำงานพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนางานในด้านที่ไม่ใช่งานในหน้าที่
- ๒.๑๓ สนใจเรียนรู้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอนในการให้บริการประชาชน

### พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- ๒.๑ ขาดความมุ่งมั่น หรือกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน
- ๒.๒ ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตนมากกว่าก่อให้เกิดผลต่อการปฏิบัติราชการ หรือนำกิจกรรม/ ธุระส่วนตัวมาปฏิบัติในเวลาราชการ
- ๒.๓ เพิกเฉยไม่สนใจ ไม่ทักทายและเสนอความช่วยเหลือต่อผู้มาติดต่อราชการทั้งภายในและภายนอก
- ๒.๔ พุดจาไม่สุภาพ ไม่ให้เกียรติประชาชนผู้มาติดต่อ มีการเลือกปฏิบัติ ไม่เสมอภาค
- ๒.๕ ละเลย เพิกเฉย ในการให้ข้อมูลที่ละเอียดเพียงพอต่อผู้มารับบริการ
- ๒.๖ ไม่นำข้อเสนอนะ ผลการสำรวจความพึงพอใจมาเป็นตัวกำหนดแนวทางการพัฒนา
- ๒.๗ ตำหนิ ดิเตียน พุดเชิงลบในการแสดงความคิดเห็นของคนอื่น เพื่อนำมาปรับปรุงงาน
- ๒.๘ กลัวที่จะแสดงความคิดเห็น กลัวผู้อื่นตำหนิ ดูถูกความคิดเห็นของตน
- ๒.๙ ไม่ชวนขยายเรียนรู้สิ่งใหม่
- ๒.๑๐ ขาดความรู้ ทักษะในงานที่ทำปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด

- ๒.๑๑ ไม่ถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ไม่ให้ข้อมูลและแนะนำวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่องาน
- ๒.๑๒ ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไม่ปรับปรุงวิธีการทำงาน
- ๒.๑๓ ไม่ใส่ใจการเปลี่ยนแปลง
- ๒.๑๔ ไม่เปิดรับ ไม่นำเทคโนโลยี หรือองค์ความรู้ที่มีอยู่มาพัฒนาการทำงาน

### ๓. สรุปผลการดำเนินการพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไผ่ ที่ได้รับการพัฒนาทุกคน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่าง ตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ทางราชการหาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อ หนึ่งที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์ สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะพัฒนาอยู่ได้ ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์ สุจริตเป็น พื้นฐาน

### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๔.๑ การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรมเป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมทางจริยธรรม
- ๔.๒ นำผลการประเมินมาเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
- ๔.๓ นำผลการประเมินพฤติกรรมจากผู้รับบริการมาเป็นส่วนหนึ่งในการปรับปรุงการทำงาน และพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไป

### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ด้วยภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวังไผ่ที่เพิ่มขึ้น ทำให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ต้องเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นนอกเหนือจากภารกิจโดยตรง แต่ยังมีภารกิจในด้านอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการ รวมถึงการได้รับมอบนโยบายเร่งด่วนของอำเภอ จังหวัด ที่ต้องดำเนินงานควบคู่ไปด้วยกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ

ผู้รายงาน



(นางจूरีรัตน์ ฤทธิผลง)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ทจพ

ผู้บังคับบัญชา



(นางสาววิไลลักษณ์ เสวก)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

๕  
ผู้บังคับบัญชา  
ผู้บังคับบัญชา

(นายอริยะ ชุกลิน)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังไผ่

ผู้บังคับบัญชา



(นายปรีชา ตรีทศ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังไผ่