



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต.เพ็กใหญ่ อำเภอฟล จังหวัดขอนแก่น ๔๐๑๒๐

ที่ ขก ๗๔๖๐๑/๓๔๘

วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเพ็กใหญ่

ด้วย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. ขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หัวข้อตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ รายละเอียดตามสิ่งที่แนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางเบญจมาศ โยกมา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

จำเอก

(วิริยฤทธิ์ พูลตีกุล)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

- ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นางแพทอง มิเถาว์ลัย)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็กใหญ่

- ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายสุพจน์ ดอนมungskun)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็กใหญ่

- ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

( / ) ทราบ

( ) ความเห็นอย่างอื่น.....

.....

.....

ร้อยตรี



(ประเสริฐ สีสูวอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญใหญ่

# รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

## วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็กใหญ่ อำเภอบึงสามพัน จังหวัดขอนแก่น

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

## ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

### ชื่อประมวลจริยธรรม

- ๑) ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็กใหญ่
- ๒) ประมวลจริยธรรมข้าราชการการเมือง ฝ่ายบริหารท้องถิ่น
- ๓) ประมวลจริยธรรมข้าราชการการเมือง ฝ่ายสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.pekyai.org>

## ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

- ๑) ข้อกำหนดจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
- ๒) ข้อกำหนดจริยธรรมสภาท้องถิ่น
- ๓) ข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

## กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

### การพัฒนาบุคลากร

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็กใหญ่ ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร ได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตัวเอง ในหลายๆด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

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

๑.๒ จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง โดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

๑.๔ ส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็กใหญ่ ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆให้แก่เพื่อนร่วมงาน

๑.๕ จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา

๑.๖ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง

๑.๗ มีการยกย่องชื่นชมแก่พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างผู้มีผลการปฏิบัติดีเด่นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๑.๘ พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์ในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของบุคลากรในองค์กร

๑.๙ จัดกิจกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม

๑.๑๐ ประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

๑.๑๑ มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเพ็กใหญ่ ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

**๑. พฤติกรรมที่ควรกระทำ**

๑.๑ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงประมุข ถือเป็นสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ รวมไปถึงการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่จำเป็นต้องตัดสินใจด้วยเสียงข้างมาก จะต้องให้ความสำคัญแก่ความคิดเห็นของเสียงส่วนน้อยด้วย

๑.๒ ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ตระหนักในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบทั้งในหน้าที่ราชการที่ดี และข้าราชการที่ดี ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี โดยการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็วเต็มกำลังความสามารถและกล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงพร้อมรับการตรวจสอบจากบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

๑.๓ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ โดยยึดถือประโยชน์ของราชการเป็นหลัก ละเว้นการเรียกรับหรือดำเนินการใดที่ให้ตนเองได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่

๑.๔ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าผู้เกี่ยวข้องนั้นๆ จะได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการด้วยอัธยาศัยที่ดี สุภาพ และสร้างความประทับใจแก่ประชาชนผู้ขอรับบริการด้วยความเต็มใจ ใส่ใจ

๑.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยการปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุด รวมถึงการใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย ใช้ความรู้ความสามารถ และความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๑.๖ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลจริยธรรม ไม่กระทำการใดๆ อันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ ตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองอยู่ในฐานะข้าราชการ ต้องดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

## ๒. พฤติกรรมที่ไม่ควรทำ

๒.๑ แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลง สงสัยว่าเป็นการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตย การแสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกิริยา หรือทางวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๒.๒ ประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่อาจก่อให้เกิดผลเสียต่องาน หรือต่อทางราชการ ปล่อยปละลະเลย เพิกเฉย เมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ล่าช้า ไม่โปร่งใส

๒.๓ การใช้ความรู้สึกร่วมกันในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อคติด่องานที่ปฏิบัติ ต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์กร หรือต่อประชาชน ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเองและพวกพ้อง หรือแสดงออกถึงการกระทำอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการเอื้อประโยชน์โดยมิชอบให้ตนเอง หรือบุคคลอื่น

๒.๔ ปฏิบัติหน้าที่โดยนำความเชื่อส่วนตัวทางการเมือง มาใช้ในการเลือกปฏิบัติราชการในเรื่องต่างๆ แสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะโดยไม่คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นข้าราชการ ที่ต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๒.๕ ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน รวมถึงการปล่อยปละลະเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจของตน ประพฤติหรือกระทำการใดๆที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร

๒.๖ ประพฤติตน ปฏิบัติตน และปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม

## **๓. สรุปผลการดำเนินการพฤติกรรมทางจริยธรรม**

๓.๑ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๓.๒ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่งแจ้งจากผู้บังคับบัญชา

๓.๓ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง

๓.๔ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

๓.๕ การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๓.๖ มีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

๓.๗ การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดมั่นจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

## **๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น**

### มาตรการเชิงรุก

๔.๑ การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๔.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา

๔.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

๔.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

### มาตรการเชิงรับ

๔.๑ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม

๔.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

## ๕. ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร เกิดจากบุคลากร ขาดความกระตือรือร้น ขาดความร่วมมือและไม่ค่อยให้การสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรม และยังขาดแคลนบุคลากร ที่รับผิดชอบในการดำเนินงานด้านคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยตรง โดยในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญใหญ่ ที่มีภารกิจความรับผิดชอบค่อนข้างหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด ซึ่งมีทีมงานด้านบุคลากรอย่างเดียว แต่ยังมีภารกิจในด้านอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการ รวมถึงการได้รับมอบนโยบายเร่งด่วนของอำเภอ จังหวัด ที่ต้องดำเนินควบคู่ไปด้วยกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ รวมไปถึงการจัด กิจกรรม/โครงการ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ยังเป็นการดำเนินการงาน เชิงเดียว มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายนอกน้อยมาก การมีส่วนร่วมกับภาคีเครือข่ายต่างๆ ยังไม่เป็นรูปธรรม

## ๖. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

เมื่อมีการขับเคลื่อนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปสู่หน่วยงานที่มีคุณธรรมและ จริยธรรมและความโปร่งใส ซึ่งจะประสบผลสำเร็จได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ ถึงแม้จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ไว้แล้ว แต่หากไม่มีการขับเคลื่อนในการปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับก็อาจไม่ได้ ออกมาสมบูรณ์แบบ

หากยังมีปัญหาการร้องเรียนการปฏิบัติ หน้าที่มิชอบของเจ้าหน้าที่ของรัฐอยู่ว่ามีแนวโน้มลดลงหรือเพิ่มขึ้น ย่อมจะสะท้อนให้หน่วยงานที่ได้รับการร้องเรียนได้กลับมาทบทวนมาตรการต่าง ๆ ที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่าจะปรับปรุงแก้ไขอย่างไรต่อไป