

รายงานการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ของเทศบาลตำบลท่าแร่  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

## วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการหรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลตำบลท่าแร่ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน / เดือน / ปี ที่รายงาน ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
- ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
  - ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
  - ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

- <http://www.por.go.th/modules/document/๑๖๗๗๗๔๕๓๑๐.pdf>
- <http://www.por.go.th/modules/document/๑๖๗๗๗๔๕๓๑๗.pdf>
- <http://www.por.go.th/modules/document/๑๖๗๗๗๔๕๓๑๘๙.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
การพัฒนาบุคลากร

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

เทศบาลตำบลท่าแร่ ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในหลายๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
- ๑.๒ จัดส่งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต
- ๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง โดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง
- ๑.๔ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลตำบลท่าแร่ ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆให้แก่เพื่อนร่วมงาน
- ๑.๕ จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา
- ๑.๖ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง
- ๑.๗ มีการยกย่องชื่นชมแก่พนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- ๑.๘ พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์ในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูล ให้ครอบคลุมตามความต้องการของบุคลากรในองค์กร
- ๑.๙ จัดกิจกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม
- ๑.๑๐ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน
- ๑.๑๑ มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๒.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒.๒ ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและทำนอง คลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๒.๓ กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอ ให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

๒.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๒.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของ บุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๒.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติ ศักดิ์ของ ความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง

### **พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ**

๑. แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกริยาหรือทาง วาจา ที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๓. ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ ประชาชน

๔. กระทำการอันสื่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับ ประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำ ต่อเพื่อร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อ รัฐบาล หรือต่อประชาชน

๕. ป่วยเปราะบางหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่ หรือ มาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจของตน

๖. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างเช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพ ร่างกาย

๗. ประพฤติหรือกระทำการใดๆที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ และภาพลักษณ์ของ องค์กร

### **๓. สรุปผลการดำเนินการพฤติกรรมทางจริยธรรม**

๓.๑ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๓.๒ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับ คำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชา

๓.๓ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถ หาวิธีแก้ไขได้เอง

- ๓.๔ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
- ๓.๕ การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
- ๓.๖ การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
- ๓.๗ การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

**๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจาก  
มาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น มาตรการเชิงรุก**

- ๔.๑ การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรืออรรถรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- ๔.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา
- ๔.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- ๔.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่

ดำเนินการให้ความโปร่งใส

- ๔.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

**มาตรการเชิงรับ**

- ๑ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- ๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

**๕. ปัญหา/อุปสรรค**

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร เกิดจากบุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้การสนับสนุน การเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ขาดความกระตือรือร้นและเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันเทศบาลตำบลท่าแร่ ยังขาดแคลนบุคลากรทางด้านงานด้านต่างๆ ด้วยภารกิจความรับผิดชอบค่อนข้างหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด ซึ่งมีชิ้นงานด้านบุคลากรอย่างเดียว แต่ยังมีภารกิจในด้านอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการ รวมถึงการได้รับมอบนโยบายเร่งด่วนของอำเภอ จังหวัด ที่ต้องดำเนินงานควบคู่ไปด้วยกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ