

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาใต้ อำเภอบ้านนาเดิม จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๓ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖  
ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
  ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
  ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
- URL ที่เผยแพร่ [www.natai.go.th](http://www.natai.go.th)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม “ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใต้”

URL ที่เผยแพร่ [www.natai.go.th](http://www.natai.go.th)

[http://www.natai.go.th/news\\_hr](http://www.natai.go.th/news_hr)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ขั้นตอนการสรรหา
๒. ขั้นตอนการบรรจุและแต่งตั้ง
๓. ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร
๔. ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล
๕. ขั้นตอนการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ

ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๑. การสรรหา

- องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดแบบสัมภาษณ์สำหรับการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง หัวข้อ การยอมรับวัฒนธรรมองค์กร หลักคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร มีค่าคะแนน ๑๐ คะแนน สำหรับใช้ในการสัมภาษณ์ทุกตำแหน่ง

## ๒. การบรรจุและแต่งตั้ง

- องค์การบริหารส่วนตำบลบรรจุและแต่งตั้งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยยึดหลักนโยบายคุณธรรม หัวข้อ “ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เปิดเผยและตรวจสอบได้” มีการประชาสัมพันธ์การสรรหาอย่างเปิดเผย ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล, ป้ายประชาสัมพันธ์, เฟสบุ๊กขององค์การบริหารส่วนตำบล

## ๓. การพัฒนาบุคลากร

- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้มีหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งองค์กรอาจดำเนินการโดยการจัดฝึกอบรมเอง หรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น หรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ โดยจิตอาสาองค์การบริหารส่วนตำบลนาใต้

ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาใต้

## ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการกำหนดสมรรถนะหลักสำหรับการประเมิน หัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม” สำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง

## ๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประชาสัมพันธ์ ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล, ประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล, มาตรฐานทางจริยธรรม, และรณรงค์พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

- องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประกาศยกย่องผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่อยู่ในระดับดีเด่นทุกรอบการประเมิน

## ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. การสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถสรรหาพนักงานจ้างที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีคุณสมบัติเป็นไปตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดและมีผลคะแนนการประเมินผ่านเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒. การบรรจุและแต่งตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลบรรจุและแต่งตั้งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่ผ่านการสรรหาตามประกาศผลคะแนนเรียงลำดับคะแนนสูงสุด และเปิดเผยข้อมูล ดำเนินการด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

## ๓. การพัฒนาบุคลากร

๓.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในรอบระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) กำหนดหลักสูตรการพัฒนา ๕ หลักสูตร ได้แก่

๑) หลักสูตรพัฒนาความรู้ประจำตำแหน่งหรือสายงาน

๒) หลักสูตรพัฒนาทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

๓) หลักสูตรพัฒนาทัศนคติ แนวคิด วิชาการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

๔) หลักสูตรพัฒนาผู้บรรจุและแต่งตั้งใหม่

๕) หลักสูตรพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผ่านการประเมินสมรรถนะหลัก หัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม” และองค์การบริหารส่วนตำบลได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องชมเชย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๕.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ ความเข้าใจ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนด

๕.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล, ประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล, มาตรฐานทางจริยธรรม, และแสดงออกทางพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

๕.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศยกย่องผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่อยู่ในระดับดีเด่น ทูกรอบการประเมิน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในรอบระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) กำหนดหลักสูตรการพัฒนา ๕ หลักสูตร ได้แก่

๑) หลักสูตรพัฒนาความรู้ประจำตำแหน่งหรือสายงาน

๒) หลักสูตรพัฒนาทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

๓) หลักสูตรพัฒนาทัศนคติ แนวคิด วิธการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

๔) หลักสูตรพัฒนาผู้บรรจุและแต่งตั้งใหม่ ๕) หลักสูตรพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมพร้อมการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินจัดฝึกอบรมเอง โดยจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำบล นาใต้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณ ๔๐๐,๐๐๐ บาท หลักสูตร “เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ สร้างแนวคิดใหม่ในองค์กร” จัดขึ้นระหว่างวันที่ ๒๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้เข้าร่วมโครงการ : คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๘ คน ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ ข้อกฎหมาย สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กล้าคิดกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมตามหลักพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม

๔.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องชมเชยเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และพิจารณากำหนดโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมถึงการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมในหลักสูตรที่ต้องมีการพัฒนาโดยพิจารณาจากผลการประเมินสมรรถนะและข้อเสนอแนะข้อปรับปรุงที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินมีความเห็นในแบบประเมิน

๔.๔. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจ กฎระเบียบหลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนด และตระหนักถึงพฤติกรรมที่ควรกระทำไม่ควรกระทำ มีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม ไปใช้เป็นแนวทางในการประพฤติตน

๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศยกย่องผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่อยู่ในระดับดีเด่น ทูกรอบการประเมิน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรเกิดความประทับใจและมีความผูกพันต่อองค์กร อันเป็นการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะปัญหา/อุปสรรค ในการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๑. การบริหารงานบุคคลไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว การบริหารยึดติดกับกรอบอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมและด้วยกระบวนการที่ยุ่งยาก ซับซ้อนในการดำเนินการจึงไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการ ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์

๓. กระบวนการสรรหาที่ใช้ระบบอุปถัมภ์ ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร

๔. สวัสดิการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน ไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถ การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ได้ยึดปริมาณงาน คุณภาพ ความรู้ความสามารถใช้ระบบอุปถัมภ์ความดีความชอบส่วนบุคคลเป็นหลักในการพิจารณาข้อเสนอแนะ ในการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ควรแก้ไขปรับปรุง มีความเป็นเอกภาพ การกำหนดหลักเกณฑ์ ข้อปฏิบัติ ให้สามารถนำไปใช้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติรูปแบบเดียวกันเพียงฉบับเดียว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลควรจัดทำแผนการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชน

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทนต่อเหตุการณ์ หมายเหตุการณ์หน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน  
นางณัชวีร์ญา ปรีชานันทศักดิ์