



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด สำนักงานเทศบาลตำบลดงลิง อำเภออมลาลัย จังหวัดกาฬสินธุ์

ที่ กส ๗๔๕๐๑/ - ลงวันที่ ๗ เดือน เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดงลิง

ตามที่การประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเทศบาลตำบลดงลิงได้นำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล นั้น

เทศบาลตำบลดงลิง จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลดงลิง ในด้านการเปิดเผยข้อมูล สาธารณ ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาเพื่อให้ท่านทราบและอนุมัติเผยแพร่ในเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลดงลิงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวภัทรา ภูถ้ำถ่าน)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

(นายเจริญ ประกอบเลิศ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัดเทศบาลตำบลดงลิง.....



(นางอรนุช วงษาเวียง)  
รองปลัดเทศบาลตำบลดงลิง

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลดงลิง.....



(นายอนันต์ ธรรมเกษร)  
ปลัดเทศบาลตำบลดงลิง

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลดงลิง.....



(นายชุมพล ศิริภักดิ์)  
นายกเทศมนตรีตำบลดงลิง

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการหนึ่งภายในประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง / ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง การโอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

**ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ** เทศบาลตำบลดงลิง อำเภอภูกามยาว จังหวัดกาฬสินธุ์

**ปีงบประมาณ** พ.ศ.๒๕๖๖

**วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน** วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖

**ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน**

**ชื่อประมวลจริยธรรม**

๑. ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำเทศบาลตำบลดงลิง
๒. ประมวลจริยธรรมผู้บริหาร
๓. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๔. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.dongling.go.th/index.php?op=dynamicconten & id=๕๙๗๓๒>

**ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)**

**ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม :** ข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาลตำบลดงลิง

URL ที่เผยแพร่ <http://www.dongling.go.th/index.php?op=dynamicconten & id=๕๙๗๓๒>

**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานเทศบาลตำบลดงลิง ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในหลาย ๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้
  - ๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
  - ๑.๒ จัดส่งพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
  - ๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง

- ๑.๔ ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลตำบลคงลิ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาถ่ายทอดให้แก่เพื่อนร่วมงาน
  - ๑.๕ จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและการพัฒนาเรียนรู้
  - ๑.๖ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ ปลายพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

### ๒.๑ พฤติกรรมที่ควรทำ

- ๒.๑.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- ๒.๑.๒ ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมาย และทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
- ๒.๑.๓ กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
- ๒.๑.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- ๒.๑.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กร
- ๒.๑.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
- ๒.๑.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

### ๒.๒ พฤติกรรมที่ไม่ควรทำ

- ๒.๒.๑ แสดงออกลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าของความเป็นไทยทั้งทางกิริยาหรือทางวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
- ๒.๒.๒ แสดงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
- ๒.๒.๓ ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน
- ๒.๒.๔ กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำ ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล หรือต่อประชาชน
- ๒.๒.๕ ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือ มาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำคามความพอใจของตน

๒.๒.๖ เลือกรูปปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่าง เช่นเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย

๒.๒.๗ ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ ที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓.๑ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๓.๒ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่งชี้แจงจากผู้บังคับบัญชา

๓.๓ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง

๓.๔ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

๓.๕ การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๓.๖ การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

๓.๗ การวางแผนและสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ๔.๑ มาตรการเชิงรุก

๔.๑.๑ การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๔.๑.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกันทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา

๔.๑.๓ การบริหารที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

๔.๑.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผล การปฏิบัติงานนำไปใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่

ดำเนินการด้วยความโปร่งใส

๔.๑.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นวัฒนธรรม (สมรรถภาพ/ค่านิยม)

#### ๔.๒ มาตรการเชิงรับ

๔.๒.๑ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม

๔.๒.๒ การใช้มาตรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร เกิดจากบุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้การสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มให้ความสำคัญในเรื่องขอเวลาพิจารณาบุคลากร ขสคความกระตือรือร้น และเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันเทศบาลตำบลดงลิงยังขาดแคลนบุคลากรหลายตำแหน่ง ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด ซึ่งมีชิ้นงานด้านบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีภารกิจในด้านอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการรวมถึงการรับมือบนนโยบายเร่งด่วนของอำเภอ จังหวัดที่ต้องดำเนินงานควบคู่กันไปด้วยกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ

**ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

คุณธรรม จริยธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการและผู้บริหาร ดังนั้น การนำพฤติกรรมจริยธรรมใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้เป็นองค์ประกอบหลักของ หลักเกณฑ์การประเมิน อาทิ การสรรหาเพื่อการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การโอน การย้าย หรือการปฏิบัติราชการ เป็นต้น เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติตน เพื่อลดปัญหาการกระทำผิดวินัย และป้องกันปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน และเห็นควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลบนเว็บไซต์ของเทศบาล ตำบลดงลิงต่อไป

ผู้รายงาน



(นางสาวภัทรา ภูถีถ้วน)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา



(นายชุมพล ศิริภักดิ์)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลดงลิง