

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการในกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัด ความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๐ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และแนวปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดย คณะกรรมการคุ้มครองจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

โดยมีหลักเกณฑ์ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้อง กับมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม ดังต่อไปนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

หมายถึง การปฏิบัติตนในลักษณะดังนี้

- ๑) มีคุณธรรม ได้แก่ สุจริต เที่ยงตรง เสียสละ อดทน ฝึกตน มีระเบียบ
- ๒) ยึดมั่นในหลักการทำงาน ได้แก่ เพียบพร้อมความรู้คู่โลบาย ขยายสัมพันธภาพประสาน
- ๓) มีคุณค่า ได้แก่ รับผิดชอบ ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ให้สำเร็จทันการณ์ ปฏิบัติงานยึดมั่นในผลประโยชน์

ของแผ่นดินและความถูกต้อง เป็นธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อ

หมายถึง การปฏิบัติตนในลักษณะดังนี้

- ๑) การปฏิบัติตนยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล ความสุจริตใจ
- ๒) การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ให้เชื่อมั่นว่าความซื่อสัตย์สุจริตจะนำพาให้ตนเองครอบครัวและบ้านเมืองอยู่รอด ดังพระบรมราโชวาทของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช พระราชทานแก่ นิสิตจุฬาลงกรณ์องค์การบริหารส่วนตำบล ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตร เมื่อ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗ ว่า “...มีคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญซึ่งท่านต้องปฏิบัติ อย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะวัฒนาถาวรอยู่ได้ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นพื้นฐาน ท่านทั้งหลายจะออกไปรับราชการที่ดี หรือประกอบกิจการงานส่วนตัวก็ดี ขอให้มั่นอยู่ในคุณธรรม ทั้ง ๓ ประการ คือ สุจริตต่อบ้านเมือง สุจริตต่อประชาชน และสุจริตต่อหน้าที่ ท่านจึงจะเป็นผู้ที่ควรแก่การสรรเสริญ ของมวลชนทั่วไป...”

๓) มีความรับผิดชอบต่องานในตำแหน่งหน้าที่ และเสียสละในการปฏิบัติงาน เพื่อประชาชนและท้องถิ่น ด้วยการปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างเสียสละเวลาเสียสละความคิด และแรงกายเพื่อทำงาน เพื่อการสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบต่องานนั้น ๆ เพื่อส่วนรวมและประชาชนอย่างจริงจัง จะทำให้มีผู้รักและศรัทธาเชื่อถือ และนิยมยกย่องอย่างกว้างขวางแน่นอน

๔) ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา

๕) แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน

๖) ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ต่อประชาชน ต่อการปฏิบัติงาน ต่อองค์กร และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

หมายถึง การปฏิบัติตนในลักษณะดังนี้

๑) พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ

๒) พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

๓) พึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่

๔) พึงดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๕) พึงละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสนหาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้ มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

หมายถึง การปฏิบัติตนในลักษณะดังนี้

๑) ยึดมั่นในความถูกต้อง ความชอบธรรม

๒) เสียสละ

๓) ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ

๔) ไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใด

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

หมายถึง การปฏิบัติตนในลักษณะดังนี้

๑) การให้บริการที่มีมาตรฐานเดียวกันอย่างเสมอภาคทั่วถึงและเป็นธรรม

๒) การให้บริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว และตรงต่อเวลา

๓) การให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส ประทับใจ และรักษาประโยชน์ให้แก่ผู้รับบริการทุกคน

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

หมายถึง การปฏิบัติตนในลักษณะดังนี้

๑) การเปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมาด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย ด้วยวิธีการหลากหลายเช่น เอกสารประกาศ ประชาสัมพันธ์ ฯลฯ การปฏิบัติตามมาตรฐานข้อนี้ จะส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และความเข้าใจอันดีต่อประชาชนและบุคคลทั่วไป และจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะประชาชน

๒) มีขั้นตอนการปฏิบัติงานแผนการทำงาน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานและระยะเวลาให้แก่ผู้มาติดต่อราชการได้ทราบ เพื่อให้สามารถตรวจสอบและติดตามได้

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

หมายถึง การปฏิบัติตนในลักษณะดังนี้

๑) ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ ความคิดที่ให้เกิดผลของงานที่ดี มีคุณค่าต่อประชาชน ต่อส่วนรวม ทั้งนี้ต้องยึดถือว่า ความรู้วิชาการปฏิบัติและการและความคิด จะทำให้เกิดผลดีต่อการทำหน้าที่ ดังพระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน เมื่อ ๑ เมษายน ๒๕๓๐ ว่า “ข้าราชการที่สามารถต้องมีความรู้ครบสามส่วน คือความรู้ วิชาการ ความรู้ปฏิบัติการ และความคิดอ่านตามเหตุตามความเป็นจริง ต้องมีความจริงใจ และความบริสุทธิ์ใจในงาน ในผู้ร่วมงาน ในการรักษาระเบียบแบบแผน ความดีงาม ความถูกต้องทุกอย่างในแผ่นดิน ต้องมีความสงบ และหนักแน่นทั้งในกาย ในใจ ในคำพูด ต้องสำรวจดูความบกพร่องของตนเองอยู่เสมอ และปฏิบัติแก้ไขเสียโดยเร็ว....”

๒) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ คำนึงถึงผลลัพธ์และผู้มารับบริการ โดยยึดความถูกต้องของระเบียบกฎหมาย

๓) การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและคุ้มค่า ทั้งในส่วนของค่าใช้จ่ายและใช้เวลา

๔) การปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จ ตามกำหนด และบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ และตรงตามนโยบาย

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

หมายถึง การปฏิบัติตนในลักษณะดังนี้

๑) พึงระลึกเสมอว่า การใช้อำนาจรัฐต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพ

๒) พึงระลึกเสมอว่าบุคคลเสมอกันในกฎหมาย

๓) พึงระลึกเสมอว่าการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลจะกระทำมิได้

๔) พึงระลึกเสมอว่าบุคคลย่อมมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

๕) พึงระลึกเสมอว่าบุคคลมีสิทธิได้รับทราบข้อมูลของหน่วยราชการ

๖) พึงระลึกเสมอว่าบุคคลมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่

๗) พึงระลึกเสมอว่าทำงานตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม

๘) ส่งเสริม/สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ การเมือง รวมทั้งการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

หมายถึง การปฏิบัติตนในลักษณะดังนี้

๑) มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒) พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีทวิวิชาชีพใด มีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชานั้นด้วย

๓) จึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลยิ่งขึ้นเหนือชั้น

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

คำอธิบายกระบวนการ

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมใน ๕ ขั้นตอน ซึ่งสามารถสรุปการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน ได้ต่อไปนี้

๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัคร ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเบื้องต้น เพื่อให้ผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือกเป็นพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรอง คุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ว่าไม่ได้เป็นผู้ประพฤติดีหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดีและกระบวนการการสอบคัดเลือก องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสุจริต

๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดฯ (ก.อบต.จังหวัด) และพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคนไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม อันเป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมประกอบการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

๓) การพัฒนาบุคลากร

๓.๑ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรม ในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานวิชาการ มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมจรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน เป็นการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อให้ผู้ขอเสนอผลงานทางวิชาการ หรือขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ไม่มีการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน เพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

๓.๒ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรม ในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานสนับสนุน มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรม และจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพในการยื่นผลงาน เป็นการดำเนินการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรม เพื่อให้ผู้เสนอผลงานขอ กำหนด ตำแหน่งที่สูงขึ้นมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ไม่มีการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณในการยื่น ผลงาน และ จริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ เพื่อขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ในระดับตำแหน่ง ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษเชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ

๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปีมีการดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมตามหลักเกณฑ์ และองค์การบริหารส่วนตำบลนำผลการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรม ไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี อาทิ การพิจารณาผลการทดลองงาน การปรับเงินเดือน หรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน การต่อสัญญา ปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง หรือการอื่นใดที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด

๕) การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ อาทิ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้าง และการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปี เลื่อนตำแหน่ง กองทุนบำเหน็จบำนาญ (กบท.) เงินชดเชยของพนักงานจ้าง (เกษียณอายุงาน) สวัสดิการรักษายาบาล ประกันสุขภาพ สวัสดิการการศึกษาของบุตร (ค่าเล่าเรียนบุตร) ค่ารักษายาบาล บิดา มารดา บ้านพักพนักงาน อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดโทษทางวินัย ตามข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น

ทั้งนี้ ในทั้งห้าขั้นตอนของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้นำแนวคิดการบริหารงานแบบ PDCA มาเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินจริยธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ ๑-๕ และมีแนวทางโดยสรุปได้แก่ การวางแผน (Plan) งานเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผน การปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติ และกำหนดตัวชี้วัดความคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร รวมถึงการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อมีการวางแผนที่ครอบคลุม แล้วจะเข้าสู่ ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติงาน (Do) ดำเนินงานตามแผน และประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงมีความถูกต้องสมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขั้นตอนต่อไปงานการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการตรวจสอบและทบทวน (Check) ว่าการดำเนินงาน ต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสุจริต มีการดำเนินงานโดยมีพฤติกรรมทางจริยธรรมดีงาม ตามหลักเกณฑ์ที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด และการนำผลที่ได้ไปปรับใช้ (Act) งานการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการวิเคราะห์ และสรุปรายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การวางแผน การลงมือปฏิบัติงาน การตรวจสอบ เพื่อปรับปรุง หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เมื่อได้ดำเนินการตามแนวทาง PDCA ข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ได้ทำการวิเคราะห์ เพิ่มเติมถึง ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะที่พบ ดังแสดงในตารางที่ ๑-๕) เพื่อสรุปเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุง การดำเนินงานที่ต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมใน ๕ ประเด็น ดังต่อไปนี้

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ตาราง ๑ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๑	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๑.๑ การรับสมัครงาน การ เจ้าหน้าที่ดำเนินการ วิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและวางแผน กลยุทธ์การสรรหาบุคลากร คิดค้นวิธีการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีความเท่าทันยุคสมัย	งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัครมีการ คัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ ดังนี้ - ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี - ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงาน เป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับพักงาน หรือพักราชการ - ไม่เคยเป็นผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐและเอกชน - ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือ ความผิดลหุโทษ - ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่น เพราะกระทำผิดวินัยตาม ข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น - ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องในหน้าที่ จากรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐหรือนิติบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้สมัครงานที่มีสิทธิเข้าสอบคัดเลือกเป็นพนักงาน เป็นผู้ที่ได้รับ การพิจารณา และผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้น เป็นที่เรียบร้อยแล้วว่าไม่ได้เป็นผู้ประพฤติดีหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรม อันดี	องค์การบริหารส่วนตำบลได้พิจารณาผู้สมัครงาน ที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดีมีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ใน ศีลธรรมอันดี และงานการเจ้าหน้าที่ นำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรที่ได้มาดำเนินการ ปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป	ควรมีการเพิ่มตัวชี้วัดทางจริยธรรมที่มีความเท่าทันยุคสมัย

ตาราง ๑ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
		๑.๒ การสอบคัดเลือกงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการ วางแผนกรอบระยะเวลาและปฏิทินการสอบคัดเลือก ดังนี้ ก. สอบข้อเขียน ข. สอบภาคปฏิบัติ (ถ้ามี) ค. สอบสัมภาษณ์	องค์การบริหารส่วนตำบล โดยงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลองค์การ บริหารส่วนตำบล เพื่อดำเนินการพิจารณา คัดเลือกให้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสุจริตมีนายก อบต.เป็น ประธาน คณะกรรมการ มีองค์ประกอบดังนี้ ๑. คณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ ๒. คณะกรรมการคุมสอบ ๓. คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ เมื่อดำเนินการเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ให้รายงานผลการคัดเลือกเสนอ ต่อ ก.อบต. จังหวัด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป			ควรเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมลงในข้อสอบและการสัมภาษณ์

ตาราง ๒ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๒	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้ง - งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานโดยได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงใหม่ ก่อนที่จะมีการบรรจุและแต่งตั้ง เพื่อประโยชน์ของการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร การประเมินและติดตาม	- งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการบรรจุและ แต่งตั้งพนักงานโดยต้องได้รับความ เห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลจังหวัด เชียงใหม่ โดย ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติ ว่าต้องเป็นผู้ มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และ ประพฤติตน อยู่ในศีลธรรมอันดี	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการ ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุ แต่งตั้งเป็น พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้มีความ สมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ฯ และเป็นผู้มีความ ประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติ ตนอยู่ในศีลธรรมอันดี	- องค์การบริหารส่วนตำบล มีพนักงาน ที่มีคุณภาพ ใน การปฏิบัติงาน สามารถเข้าสู่ การเตรียม ความพร้อม การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ปลุกฝัง ความประพฤติและ พฤติกรรมทาง จริยธรรม ตามประมวลจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๔ ต่อไป และกองการ เจ้าหน้าที่นำผล การบรรจุและแต่งตั้ง พนักงานที่ได้มาใช้เป็นข้อมูล เพื่อดำเนินการ ปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป	การปฐมนิเทศ พนักงานใหม่ ควรปลูกฝังความ ประพฤติ และ พฤติกรรมทาง จริยธรรมตาม ประมวล จริยธรรม อบต.ม่อนปิ่น และส่งเสริมให้ บุคลากร ปฏิบัติ ตามแนวทาง Dos & Don'ts อย่าง เคร่งครัด เพื่อลด ความสับสนเกี่ยว กับพฤติกรรม สีเทาและ แนวทางในการ ประพฤติตน ทางจริยธรรม

ตาราง ๒ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
		๒.๒ การตรวจประวัติอาชญากรรม - งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการส่งตัวพนักงานบรรจุใหม่ เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรม ประกอบการบรรจุและแต่งตั้งทุก ครั้ง	- การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม งานการ เจ้าหน้าที่ จะดำเนินการส่งตัวเพื่อ ตรวจ ประวัติอาชญากรรม ประกอบการบรรจุ และแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับ การบรรจุและ แต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามที่ระบุไว้ในหลักเกณฑ์ฯ	- พนักงานที่ได้รับ การบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม และเป็นผู้มี ความประพฤติดี มีจริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี	- องค์การบริหารส่วนตำบลได้พนักงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงานไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม และสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม และการปลูกฝังความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิน ต่อไป	

ตาราง ๓ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๓	การพัฒนาบุคลากร	๓.๑ การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงาน ดังนี้ - ตำแหน่งวิชาการ วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของสายงานวิชาการ โดยกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ไว้ในแผนกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ให้มีผู้เข้าสู่ตำแหน่ง ชำนาญการ	งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายงาน วิชาการ มี หลักเกณฑ์ การประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ดังนี้ - ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม - มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ.๒๕๖๑ - มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ฉบับ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้ขอเสนอผลงานทางวิชาการหรือขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีคุณสมบัติ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงานไม่มีการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน เพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งชำนาญการ	องค์การบริหารส่วนตำบล มีผู้ขอเสนอ ผลงานทางวิชาการ เพื่อขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการที่มีคุณภาพ และ เข้าสู่โครงการคลินิกวิชาการ การเตรียมความพร้อม เพื่อขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป และงานการเจ้าหน้าที่นำผลการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผล การดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป	การดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ควรจัดฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของบุคลากรทั้งในหลัก สูตรการฝึกอบรมกิจกรรมเสริมสร้าง ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงาน

ตาราง ๔ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๔	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานในสังกัดงานการเจ้าหน้าที่วางแผนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานดำเนินการปีละ ๒ ครั้ง - ครั้งที่ ๑ (ช่วงเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) - ครั้งที่ ๒ (ช่วงเวลา ๑ เมษายน ๒๕๖๖ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) และได้มีการแจ้งเวียนหลักเกณฑ์ ให้เกิดความเข้าใจโดยทั่วถึง	งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดดำเนินการ ในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปีมีโดยการกำหนด ดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key performance Indicator) ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด โดยมีการกำหนดตัวชี้วัด ในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ความมีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐาน ของทุก ๆ ตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมพบว่าบุคลากรในสังกัดมีผลประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และเป็นผู้มีความ ประพฤติดีมีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ใน ศีลธรรมอันดีโดย	องค์การบริหารส่วนตำบลนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและ พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี ดังนี้ ๑. การพิจารณาผลการทดลองงาน ๒. การปรับเงินเดือน หรือการจ่ายเงิน ค่าตอบแทนพิเศษ ๓. การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน ๔. การต่อสัญญาปฏิบัติงาน ๕. การเลื่อนตำแหน่ง ๖. การบรรจุและแต่งตั้ง ๗. การอื่นใดที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด	

ตาราง ๕ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๕	การให้คุณ ให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ	การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ งานการเจ้าหน้าที่ วางแผนดำเนินการดังนี้ ๑.การสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ เสริมแรงให้กับบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คุณ ให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจดังนี้ ๑. เลื่อนขึ้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนประจำปี ๒. เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ๓. กองทุนบำเหน็จบำนาญ (กบพ.) ๔. สวัสดิการรักษายาบาล ๕. ประกันสุขภาพ ๖. สวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงาน (ค่าเล่าเรียนบุตร) ๗. ค่ารักษายาบาล บิดา มารดา ๘. บ้านพักสวัสดิการ ๙. เงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษประจำปี	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพบว่าบุคลากรในสังกัดมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน เกิดพลัง ในการพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ บุคลากร ในสังกัดเกิดความรักองค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ตาม ค่านิยมร่วม เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ดีร่วมกัน ให้บรรลุ เป้าหมายตามแนวนโยบายการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ม่อนปินอย่างยั่งยืน ดังนี้ ค่านิยมองค์กร ๑. ทำงานร่วมกันเป็นหนึ่ง มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ๒. P (Professional) ทำงานอย่าง มือ อาชีพ เพื่อคุณภาพ และมาตรฐาน	องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถกระตุ้นให้ เกิด แรงจูงใจ เสริมแรง เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ เพื่อนำไปพัฒนาในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ ๑. การการสรรหาบุคลากร ๒. การพัฒนาบุคลากร ๓. การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร ๔. การใช้ประโยชน์จากบุคลากร และสามารถนำไปกำหนดนโยบายแผนพัฒนาบุคลากรตามวงจรเดมมิ่ง ดังนี้ ๑. วางแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคลากร คิดค้น วิธีการพัฒนา บุคลากร การธำรงรักษามูลค่าบุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากร ๒. การดำเนินการตามแผน ๓. การตรวจสอบ ประเมินการดำเนินการตามแผน ๔. การปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการตามแผน	

ตาราง ๕ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
		๒. องค์การบริหารส่วนตำบล มีมาตรการลงโทษตามระเบียบว่าด้วยวินัยการรักษาวินัย และการดำเนินการ ทางวินัยของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	มีการกำหนดโทษทางวินัย ตามระเบียบว่าด้วยวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้ - พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ต้องกระทำการอัน เป็นข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้ (๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม (๒) ต้องปฏิบัติ หน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง นโยบาย หรือ แบบธรรมเนียมของ องค์การบริหารส่วนตำบล (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีความก้าวหน้าแก่องค์การ บริหารส่วนตำบลด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่และรักษา ประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล (๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดย ชอบด้วยกฎหมายและข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่ขัดขึ้น หรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้า เห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่ง นั้นจะทำให้เสียหายแก่องค์การบริหารส่วนตำบล หรือจะเป็นการไม่รักษา ประโยชน์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้อง			

ตาราง ๕ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
			เสนอความเห็นเป็นหนังสือ ทันทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม (๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้ (๖) ต้องรักษาความลับขององค์การบริหารส่วนตำบล (๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติงาน (๘) ต้องให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อกันเกี่ยวกับหน้าที่ของตน (๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่และ ในการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน (๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของ ตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย			

ตาราง ๕ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
			- พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ต้องไม่กระทำการใด อันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้ (๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดย ปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย (๒) ต้องไม่ปฏิบัติการอันเป็นการกระทำการข่มขู่ผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไป เป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว (๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตน หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น (๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่ (๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการ หาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสีย เกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน (๖) ต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการหรือดำรง ตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึง กันนั้นในทางหุ้นส่วน หรือบริษัท เว้นแต่ได้รับ อนุญาตจากนายก อบต. (๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือ ข่มเหงกันในการปฏิบัติงาน			

ตาราง ๕ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
			(๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทาง เพศผู้อื่น (๙) ต้องไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่องาน (๑๐) ต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว			

ตาราง ๕ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
-	การดำเนินการทางคุณธรรมจริยธรรม ภายในองค์กร	งานการเจ้าหน้าที่วางแผนการ ส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใสให้กับบุคลากรงานการเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง	งานการเจ้าหน้าที่ ได้กำหนดมาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใส ดังนี้ ๑. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ๒. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ ๓. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	บุคลากรปฏิบัติตาม มาตรการส่งเสริม คุณธรรมและความโปร่งใสอย่างเคร่งครัด ปลอดการทุจริต	องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถยกระดับการประพฤติ และปฏิบัติตามมาตรการ ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	-

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น ควรจัดโครงการ / กิจกรรมในการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยเร่งด่วน ประกอบด้วย

๑. การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรม หรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง Dos & Don'ts อย่างเคร่งครัด เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสี่เทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม
๓. การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ในหลักสูตรการฝึกอบรมหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่ง เสริมจริยธรรมของหน่วยงานและเป็น การดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม มีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวล จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีระดับมาตรฐานทางจริยธรรมที่ดี และยกระดับคุณภาพบุคลากรที่มีจริยธรรมให้สูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง และมีความยั่งยืน

ลงชื่อ



(นายวรเชษฐ์ เดชพงษ์วรานนท์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลม่อนปิ่น