

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขาม อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขาม

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และ
แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts การประพฤติตนทางจริยธรรม

โดยมีหลักเกณฑ์ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติและ
พฤติกรรมทางจริยธรรม ดังนี้

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

- แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts การประพฤติตนทางจริยธรรม

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร
บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขาม

คำอธิบายกระบวนการ

ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัครมีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามประกาศ ก.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน พ.ศ.๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเบื้องต้น เพื่อให้ผู้สมัครมีสิทธิ์เข้าสอบคัดเลือกเป็นบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขามเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ว่าไม่ได้เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรมหรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี และกระบวนการการสอบคัดเลือก องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขามดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกแต่ละคณะ เพื่อดำเนินการพิจารณาคัดเลือกให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์ยุติธรรม

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานโดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ก.อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์ และพนักงานได้รับที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคนไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามข้อบังคับพนักงานส่วนตำบล ว่าด้วยระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี เป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้ง

๓. การพัฒนาบุคลากร

๓.๑ การพัฒนาบุคลากร งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน เป็นการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อให้ผู้ขอเสนอผลงานทางวิชาการหรือขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ไม่มีการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณ


๓.๒ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมและจรรยาบรรณ เป็นการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ไม่มีการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณ


๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขาม ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๑ ปี และทำการประเมินทุกปี มีการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อบังคับพนักงานส่วนตำบล ว่าด้วยระเบียบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขามนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี อาทิ การพิจารณาผลการทดลองงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน การต่อสัญญาปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง หรือการอื่นใดที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขามกำหนด


๕) การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ อาทิ ขึ้นเงินเดือนประจำปี เลื่อนตำแหน่งสวัสดิการรักษายาบาล ประกันสุขภาพ สวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงานส่วนตำบล ค่าเล่าเรียนบุตรคำรักษายาบาล บิดา มารดา ทั้งนี้ ในทั้งห้าขั้นตอนของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำแนวคิดการบริหารงานแบบ PDCA มาเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินจริยธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ ๑-๕ และมีแนวทางโดยสรุป ได้แก่ การวางแผน (Plan) งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานระยะเวลาในการปฏิบัติ และกำหนดตัวชี้วัดความคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ เมื่อมีการวางแผนที่ครอบคลุมแล้ว จะเข้าสู่ขั้นตอนการลงมือปฏิบัติงาน (Do) ดำเนินงานตามแผน และประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงมีความถูกต้องสมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขั้นตอนต่อไปกองการเจ้าหน้าที่จะดำเนินการตรวจสอบและทบทวน (Check) ว่าการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสุจริต มีการดำเนินงานโดยมีพฤติกรรมทางจริยธรรมดีตามหลักเกณฑ์ที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขามกำหนด และการนำผลที่ได้ไปปรับใช้ (Act) กองการเจ้าหน้าที่

จะดำเนินการวิเคราะห์และสรุปรายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การวางแผน การลงมือปฏิบัติงาน การตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นเมื่อได้ดำเนินการตามแนวทาง PDCA ข้างต้น

งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขาม ได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมถึงปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่พบ เพื่อสรุปเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง โดยมีเนื้อหาครอบคลุมใน ๕ ประเด็น รายละเอียดปรากฏ ตามตารางแสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองขาม อำเภอขามเฒ่า จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่แนบมาพร้อมนี้

ลงชื่อ  ผู้รายงาน
(นางธนันท์ชล ภาณิตยโรจน์)
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

สืบทารวจโท 
(ชาตรี ศรีภพ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขาม

ลงชื่อ 
(นายวิทยา บุญตาโลก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขาม

ตาราง ๑ แสดงข้อมูลการดำเนินงานหรือกิจกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำผลการประเมินพฤติกรรมมาใช้ในการประกอบงา	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรทำ (Don & Don'ts)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
๑	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๑.๑ การรับสมัครงาน การจ้างงานที่ดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและวางแผนกลยุทธ์การสรรหาบุคลากร คัดค้นวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสม	งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการคัดกรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามหลักเกณฑ์ในข้อบังคับของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ ดังนี้ (๕) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี (๖) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับพักงาน หรือพักราชการ (๗) ไม่เคยเป็นผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐและเอกชน (๑๐) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ (๑๑) ไม่เป็นผู้เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นเพราะกระทำความผิดวินัยตามข้อบังคับหรือกฎหมายอื่น (๑๒) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกเลิกจ้างเพราะบกพร่องไม่หน้าที่จากรัฐวิสาหกิจหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานในกำกับของรัฐ หรือนิติบุคคล	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยมีสิทธิ์เข้าสอบคัดเลือกเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรอง คุณสมบัติเบื้องต้นเรียบร้อยแล้ว ไม่ได้เป็นผู้ประพฤตินิสิตหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี	องค์การบริหารส่วนตำบลลองข้าม ได้พิจารณาผู้สมัครงานที่มีคุณภาพ และมีคุณสมบัติดีมีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี และองค์การบริหารส่วนตำบลนำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้ มาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป	คว ร เ พ็ ม ตัวชี้วัดทางจริยธรรมที่มี ความเท่าทัน ยุคสมัย

ชื่อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ในการประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรทำ (Don & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
		<p>๑.๒ การสอบคัดเลือกงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนกรอบระยะเวลาและปฏิทินการสอบคัดเลือก ดังนี้</p> <p>ก. สอบเขียน</p> <p>ข. สอบภาคปฏิบัติ (ถ้ามี)</p> <p>ค. สอบสัมภาษณ์</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขาม โดยยกผู้ว่าราชการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล เพื่อดำเนินการพิจารณา คัดเลือกให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและยุติธรรมมีองค์ประกอบดังนี้</p> <p>๑. คณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ</p> <p>๒. คณะกรรมการคุมสอบ</p> <p>๓. คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์</p> <p>เมื่อดำเนินการเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ให้รายงานผลการคัดเลือกเสนอต่อหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาต่อไป</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขาม มีพนักงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน สามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม การปฐมพยาบาลพนักงานใหม่ ปฏิบัติด้วยความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมพนักงานท้องถิ่น และองค์การบริหารส่วนตำบลที่นำผลการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินงานให้มีการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>		<p>ควรเพิ่มเนื้อหาเกี่ยวกับจริยธรรมลงในข้อสอบ และการสอบสัมภาษณ์</p>
๒	<p>๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ (ก.อบต.)</p> <p>๒.๒ การตรวจประวัติอาชญากรรม</p> <p>กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการส่งตัวพนักงานใหม่เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบกรบรรจุและแต่งตั้งในทุก ๆ วันที่ ๑๐ ของเดือน</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานโดยต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการส่งตัวเพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบกรบรรจุและแต่งตั้งพนักงานโดยพนักงานที่รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องตามที่จะไปในข้อบังคับพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับงานส่วนบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรมตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในข้อบังคับพนักงานส่วนตำบล และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม กองการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการส่งตัวเพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบกรบรรจุและแต่งตั้งพนักงานโดยพนักงานที่รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องตามที่จะไปในข้อบังคับพนักงานส่วนตำบล</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขาม มีพนักงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน สามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม การปฐมพยาบาลพนักงานใหม่ ปฏิบัติด้วยความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมพนักงานท้องถิ่น และองค์การบริหารส่วนตำบลที่นำผลการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินงานให้มีการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>	<p>องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขาม มีพนักงานที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน สามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม การปฐมพยาบาลพนักงานใหม่ ปฏิบัติด้วยความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมพนักงานท้องถิ่น และองค์การบริหารส่วนตำบลที่นำผลการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินงานให้มีการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>	<p>การปฐม มี ทัศนพนักงานใหม่ควรปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น และส่งเสริม ไม่ให้บุคลากรปฏิบัติตามแนว Dos & Don'ts อย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม</p>

ชื่อ	การดำเนินงานหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไป ใช้ในการประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวล จริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควร กระทำและไม่ควรทำ (Don & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ใน การบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ
๓	การพัฒนาบุคลากร	๓.๑ การพัฒนาบุคลากร งานการ เจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการ พัฒนาความก้าวหน้าตามสายงาน ดังนี้ ๑.วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้า ของสายงานวิชาการ โดยกำหนด ตัวชี้วัด (KPI) ไว้ในแผนกลยุทธ์การ พัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๒.วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้า ของสายทั่วไป โดยกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ไว้ในแผนกลยุทธ์การพัฒนา บุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๓.๒ การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผน การพัฒนาความก้าวหน้าตามสายงาน ดังนี้ วางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าของ สายงานสนับสนุน ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งโดยกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ไว้ในแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน วิชาการ มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม จรรยาบรรณ ในกรณีเสนอผลงาน งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม จรรยาบรรณ ในกรณีเสนอผลงาน การประเมินไปตามหลักเกณฑ์ การประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม จรรยาบรรณ ในกรณี ยื่นผลงาน เพื่อขอพิจารณา ตำแหน่งทางวิชาการ	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการ ดำเนินการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรม พบว่า ผู้เสนอ ผลงานขอตำแหน่งที่ สูงขึ้นไปตาม หลักเกณฑ์การประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม ไม่มีการละเมิดผลงาน จรรยาบรรณในการยื่นผลงาน และ จริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพ เพื่อขอตำแหน่งที่ สูงขึ้น	งานการเจ้าหน้าที่นำผลการพัฒนา บุคลากรสายวิชาการที่ได้มาใช้เป็น ข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไข ผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น ต่อไป	การดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ควรจัดฝึกอบรมที่มีการสอดแทรก สาระด้านจริยธรรมของบุคลากร ของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
			งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงาน วิชาการ มีหลักเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม จรรยาบรรณ ในกรณีเสนอผลงาน	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการ ดำเนินการประเมินพฤติกรรม ทางจริยธรรม พบว่า ผู้เสนอ ผลงานขอตำแหน่งที่ สูงขึ้นไปตาม หลักเกณฑ์การประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม ไม่มีการละเมิดผลงาน จรรยาบรรณในการยื่นผลงาน และ จริยธรรมและจรรยาบรรณ ทางวิชาชีพ เพื่อขอตำแหน่งที่ สูงขึ้น	องค์การบริหารส่วนตำบลมีผู้ขอ เสนอผลงานขอตำแหน่งที่ สูงขึ้น ที่มีคุณภาพ สามารถเข้าสู่ โครงการเตรียมความพร้อม เพื่อขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น และงาน การเจ้าหน้าที่นำผลการพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้มาใช้ เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินงานให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป	การดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ควรจัดฝึกอบรมที่มีการสอดแทรก สาระด้านจริยธรรมของบุคลากร ของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไป ใช้ในการประกอบกรดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ ควรทำ (Don & Don't's) (Do)	สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ
๔	การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	การประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบล งานกรเจ้าหน้าที่วางแผน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานบุคลากรของ อบต. ดำเนินการประเมินระยะเวลา ๑ ปี จะทำการประเมินปีละ ๒ ครั้ง โดย ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม) และครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน) ของทุกปี และแจ้งหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจ กับผู้รับการประเมินทุกคน	งานกรเจ้าหน้าที่ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรของ อบต. มีหลักเกณฑ์ ดังนี้ ๑. ข้อบังคับพนักงานส่วนตำบล ว่าด้วย การบริหารงาน บุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ๒. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลคลองขาม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ถูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๒๖ จาก หลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดตัวชี้วัด ผลงาน หรือ ค่า ร เร็ จ ของงาน (Key Performance Indicator) ในแบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมี การกำหนดตัวชี้วัดเป็น ๒ ส่วน คือส่วนที่ ๑ การประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน และส่วนที่ ๒ การประเมิน หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความมีจริยธรรมและประพฤติ ตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐานของทุก ๆ ตัวชี้วัดของการ ประเมินผลการปฏิบัติงานอาทิ ๑. การประเมินพฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติตาม นโยบาย กฎ ระเบียบ การรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ๒. การประเมินในด้านคุณภาพการสอนและริมาผลงาน สอน และผลงานทางวิชาการ ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ความ สนใจใฝ่รู้เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพความรู้ ความสามารถ ของตน รวมทั้งการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมถึงความสม่ำเสมอในการมา ทำงานตลอดปีและการตรงต่อเวลา	งานกรเจ้าหน้าที่สรุปผล การดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า พนักงานองค์การ บริหารส่วนตำบลมีผล ประเมิน ตามหลักเกณฑ์ที่ ระบุในประกาศองค์การ บริหารส่วนตำบลคลอง ขาม และข้อบังคับพนักงาน ส่วนตำบลว่าด้วยการ บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมีผู้มีความประพฤติ ดี มี จ ริ ย ธ ร ม และ ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม อันดี โดยอ้างอิงจากผลการ ประเมินที่ผ่านมานะรอบปี พ.ศ. ๒๕๖๕	องค์การบริหารส่วนตำบลคลองขาม นำผลการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและ พัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี ดังนี้ ๑. การพิจารณาผลการทดลองงาน ๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการ จ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ ๓. การเปลี่ยนสัญญาจ้าง ๔. การต่อสัญญาจ้าง ๕. การเลื่อนตำแหน่ง ๖. การบรรจุและแต่งตั้ง ๗. การอื่นใดที่คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลกำหนดและ สามารถนำไปกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาบุคลากร ตามวงจรเดมมิง (Deming Cycle) ดังนี้ ๑. PLAN คือ วางแผนกลยุทธ์ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เริ่ม ตั้งแต่การสรรหาบุคลากรที่ดีค้น วิธีการพัฒนาบุคลากรการรักษากษา บุคลากร การใช้ประโยชน์จาก บุคลากร	ควรถัดให้มีการส่งเสริม มาตรฐานทางจริยธรรม ความป ร ะ พ ฤ ตี แ ล ะ พฤติกรรมทางจริยธรรม มี การติดตามและประเมินผล พฤติ กรรมทางจริยธรรม ตามประมวล จ ริ ย ธ ร ม อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อการ พัฒนาบุคลากรให้มีระดับ มาตรฐานทางจริยธรรมที่ดี และยกระดับ คุณ ภาพ บุคลากรที่มีจริยธรรมให้ สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและมี ความยั่งยืน

ชื่อ	การดำเนินงานหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ให้นำผลการประเมินพฤติกรรมไป ใช้ในการประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ สอดคล้องกันมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ ควรทำ (Don & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการ ประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรมไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๕	การให้คุณให้โทษและ การสร้างขวัญและ กำลังใจ	การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญ กำลังใจกองการเจ้าหน้าที่วางแผน ดำเนินการ ดังนี้ ๑. การสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและ กำลังใจเสริมแรงให้กับบุคลากร	ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้กำหนดดัชนีชี้ วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน (Key Performance Indicator) โดยต้องมีพฤติกรรมทางจริยธรรม ความมี จริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีเป็นพื้นฐาน ของทุก ๆ ตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ กำหนดค่าน้ำหนักในแบบประเมินในทุกตัวชี้วัด กองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับกรให้คุณให้โทษและ การสร้างขวัญกำลังใจ ดังนี้ ๑. ขึ้นเงินเดือนประจำปี ๒. เลื่อนตำแหน่ง ๓. สวัสดิการรักษายาบาล ๔. ประกันสุขภาพ ๕. สวัสดิการการศึกษาของบุตร ๖. ค่ารักษายาบาล บิดา มารดา	พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล คลองขาม ส่วนใหญ่มีผลการประเมินใน ระดับดีมาก และระดับดี กระจายบรรณ ไม่ พบการละเมิดจริยธรรมจรรยาบรรณ	๒. DO คือ การดำเนินการตาม แผน ๓. CHECK คือ การตรวจสอบ ประเมินการดำเนินการตามแผน ๔. ACTION คือ การปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการตามแผน	อบต. ควร คิดค้นวิธีการใน การสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญ และกำลังใจ ให้กับบุคลากร เช่น การประกาศ เกียรติคุณภายใน องค์กร เป็นต้น

ชื่อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไป ใช้ในการประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรทำ (Don & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ใน การบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
		<p>๒. อบต. มีมาตรการลงโทษ ตาม ข้อบังคับ ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย</p>	<p>อบต. ได้กำหนดโทษทางวินัย ตามข้อบังคับ ว่าด้วย วินัย การ รักษาวินัย ดังนี้ ข้อ ๑ ต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้าม และ ข้อปฏิบัติไว้ ในหมวดนี้เคร่งครัดอยู่ ข้อ ๒ ต้อง ส.บ. ส.น. ก.า. ร.บ. ค.ร.อง. ระ.บ.อบ. ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตาม รัฐธรรมนูญแห่ง ราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ ข้อ ๓ ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ และเที่ยงธรรม ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจ หน้าที่ราชการ ของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหา ประโยชน์ให้แก่ ตนเองหรือ ผู้อื่น การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิ ชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มีครุได้ หรือการ ทุจริต ต่อ หน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ข้อ ๔ ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือ ความก้าวหน้า แก่ราชการ ข้อ ๕ ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนหาหา เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการและต้องไม่ ประมาท เลินเล่อในหน้าที่ราชการ การประมาทเลินเล่อใน หน้าที่ราชการอัน เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่าง ร้ายแรง ข้อ ๖ ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตาม กฎหมายระเบียบของ ทางราชการมีมติคณะรัฐมนตรี และ นโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้ เสียหายแก่ราชการ การปฏิบัติ หน้าที่ราชการโดยจงใจไม่ปฏิบัติตาม กฎหมาย ระเบียบของทาง ราชการมีมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบาย ของรัฐอันเป็นเหตุให้ เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิด วินัยอย่างร้ายแรง</p>			


ชื่อ	การดำเนินงานหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ในการประกอบกรดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ปรมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรทำ (Don & Don'ts)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
			<p>ข้อ ๗ ต้องถือว่า เป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและ รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดูแล รับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อ ประเทศชาติและต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประชาชนตติ จนเต็มความสามารถ</p> <p>ข้อ ๘ ต้องรักษาความลับทางราชการ การเปิดเผย ความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่าง ร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง</p> <p>ข้อ ๙ ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่ง ในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทาง ราชการโดยไม่ขัดชั้นหรือหลีกเลี่ยงแต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตาม คำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการหรือจะเป็นการไม่รักษา ประโยชน์ของทางราชการหรือเป็นคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวน คำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชา ยืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม ตาม การขัดคำสั่งหรือห ลีกละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชานั้นเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง</p> <p>ข้อ ๑๐ ต้องปฏิบัติตามราชการโดยมิให้เป็นการกระทำ การข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน</p> <p>ข้อ ๑๑ ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การ รายงาน โดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่า เป็นการ รายงานเท็จด้วย ข้อ ๑๒ ต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบ ธรรมเนียม ของทางราชการ</p> <p>ข้อ ๑๓ ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้ง หรือ หอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้ การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ ราชการโดยไม่มีเหตุผล อันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ ราชการอย่างร้ายแรงหรือ ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราว เดียวกันอย่างเป็นเวลานาน กว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอัน สมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติ ตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง</p>			

ชื่อ	การดำเนินงานหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำมาผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ในการทำงานประกอบการทำงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรทำ (Don & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
			<p>ข้อ ๑๔ ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่ กระทำการอย่างที่เป็นการกีดกัน แกล้งกัน และต้อง ช่วยเหลือกัน ในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานส่วนท้องถิ่น ด้วยกันและ ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ</p> <p>ข้อ ๑๕ ต้องต้อนรับด้วยความสะดวกให้ความเป็น ธรรมและให้เกียรติสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพ เรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการทุกหมื่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือ ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิด วินัยอย่างร้ายแรง</p> <p>ข้อ ๑๖ ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่น กระทำการหาผลประโยชน์อื่นนอกทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน</p> <p>ข้อ ๑๗ ต้องไม่เป็นการรื้อจัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในส่วน หน้าที่ หรือบริษัท</p> <p>ข้อ ๑๘ ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ปฏิบัติตาม และในการปฏิบัติหน้าที่ราชการกับประชาชน กับจะต้อง ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททาง การเมืองของข้าราชการโดยอนุโลม</p> <p>ข้อ ๑๙ ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติ ศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่ กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว</p>			


ชื่อ	การดำเนินการหรือกิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำมาผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ในการประกอบการค้าเป็นงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ระยะเวลาที่ควรกระทำและไม่ควรทำ (Don & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
	การดำเนินการทางคุณธรรมจริยธรรมภายในองค์กร	งานการเจ้าหน้าที่ วางแผนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสให้กับบุคลากร งานการเจ้าหน้าที่ อย่างต่อเนื่อง	งานการเจ้าหน้าที่ ได้กำหนดมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ดังนี้ ๑. มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของงานการเจ้าหน้าที่ ๒. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ งานการเจ้าหน้าที่ ๓. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต	บุคลากรงานการเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสอย่างเคร่งครัดตลอดการทุจริต	อบต.สามารถยกระดับการประพฤติและปฏิบัติตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของบุคลากรงานการเจ้าหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	สร้างความรู้ความเข้าใจให้เกี่ยวกับมาตรฐานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสให้กับบุคลากรของงานการเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำกรมประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. งานการเจ้าหน้าที่ ควรจัดโครงการ กิจกรรมในการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในปี พ.ศ.๒๕๖๖ ประกอบด้วย
 - ๑.๑ การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาต่อตามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม
 - ๑.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง Don & Don'ts อย่างเคร่งครัด เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางการประพฤติตนทางจริยธรรม
 - ๑.๓ การฝึกอบรมให้มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสองยาม ในหลักสูตรการฝึกอบรมหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงานและเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖
๒. ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติและพฤติกรรมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสองยาม องค์กรติดตามและประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลสองยาม อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อยกระดับมาตรฐานทางจริยธรรม และคุณภาพที่ดีของบุคลากร ให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ลงชื่อ  ผู้รายงาน
(นางนันทวัล ภาวนิย์โรจน์)
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ

ลงชื่อ  ผู้บังคับบัญชา
(ชาตรี ศรีภพ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสองยาม

ลงชื่อ  ผู้บริหาร
(นายวิชา บุญตาโลก)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสองยาม

แผนผังการรายงานผลจากการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

