

รายงานผล การบรรยายและการประเมินคุณธรรม จริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ได้มีการจัดประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมฯ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งได้ให้ความรู้สำหรับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยบรรยายให้ความรู้และปลูกฝังค่านิยมในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรมตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พร้อมยกตัวอย่างในประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องให้กับผู้เข้าอบรมได้มีความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติและรักษาคุณงามความดีที่จะต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน มีขั้นตอน ดังนี้

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ (Do's & Don'ts)

ในหัวข้อการบรรยาย คุณธรรม จริยธรรมสำหรับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ผู้บรรยายได้สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พร้อมอธิบายในแต่ละหัวข้อและยกตัวอย่างประกอบ พร้อมทั้งพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ (Do's)	พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ (Don'ts)
จงรักภักดีต่อประเทศชาติ รักษาผลประโยชน์ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ	ไม่ด้อยค่าความเป็นไทยหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
แสดงออกถึงความเคารพเทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์	ไม่แสดงกิริยาอาการหรือวาจาที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	ไม่ลบหลู่ ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจ สืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน	ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุง ศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง
มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า	ไม่ควรกระทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยจัดทำแบบทดสอบ จำนวน ๑๔ ข้อ มีผู้เข้ารับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จำนวน ๕๐ คน จากผู้เข้ารับฟังการบรรยายทั้งสิ้น ๕๕ คน สรุปรายละเอียดได้ดังนี้

หัวข้อตามที่พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตน เพื่อรักษาจริยธรรม	ข้อที่	ผู้ตอบถูก		ผู้ตอบผิด	
		จำนวน (คน)	คิดเป็น ร้อยละ	จำนวน (คน)	คิดเป็น ร้อยละ
ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑	๔๕	๘๑.๘๒	๑๐	๑๑.๘๒
	๒	๓๙	๗๐.๙๑	๑๑	๑๒.๘๒
ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย	๓	๓๗	๖๗.๒๗	๑๘	๑๙.๘๒
	๔	๔๖	๘๓.๖๔	๙	๑๐.๘๒
กล้าตัดสินใจ และยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๕	๓๑	๕๖.๓๖	๒๔	๒๕.๘๒
	๖	๓๖	๖๕.๔๕	๑๙	๒๐.๘๒
คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวไม่มี ผลประโยชน์ทับซ้อน	๗	๓๙	๗๐.๙๑	๑๖	๑๗.๘๒
	๘	๓๘	๖๙.๐๙	๑๗	๑๘.๘๒
มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน	๙	๕๑	๙๒.๗๒	๔	๗.๒๗
	๑๐	๓๙	๗๐.๙๑	๑๖	๑๗.๘๒
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือก ปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึก	๑๑	๕๒	๙๔.๕๔	๓	๕.๔๕
	๑๒	๔๙	๘๙.๐๙	๖	๗.๘๒
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๑๓	๕๓	๙๖.๓๖	๒	๓.๖
	๑๔	๘๙.๐๙	๙๓.๐๒	๖	๗.๘๒

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้เข้าอบรม สามารถจัดลำดับคะแนนของหัวข้อจริยธรรม
ที่ได้คะแนนร้อยละสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่

๑. หัวข้อมีความเป็นกลางทางการเมืองไม่อคติตำแหน่งหน้าที่ มีผู้ตอบถูก... คิดเป็นร้อยละเท่ากับ
๙๖.๓๖

๒. หัวข้อ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึก
มีผู้ตอบถูก... คิดเป็นร้อยละเท่ากับ ๙๔.๕๔...

๓. หัวข้อ มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน มีผู้ตอบถูก คิดเป็นร้อยละเฉลี่ยเท่ากับ
๙๒.๗๒...

ทั้งนี้ มีผลคะแนนการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้เข้าอบรมที่ได้คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด
ได้แก่ หัวข้อกล้าตัดสินใจ และยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจในประมวล
จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นบางข้อคลาดเคลื่อน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองเก่าจะนำผลการ
ประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการอบรมให้ความรู้ในครั้งต่อไปให้มีการอธิบายและการยกตัวอย่างที่จะเสริมสร้าง
ความรู้ความเข้าใจในประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น และจะนำผลการประเมินไปใช้ในการ
บริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจาก

ผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งมีการกำหนดตัวชี้วัดที่บอกถึงความสำเร็จของงานได้อย่างชัดเจนคำนึงถึงคุณภาพของงาน และการประเมินพฤติกรรมกรรมการบริหารการของบุคลากรตามสมรรถนะ

๕.ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ผู้เข้าร่วมฟังคำบรรยาย ไม่เข้าใจความหมายของจริยธรรมในบางข้อ ควรดำเนินการสร้างความรู้ความเข้าใจในรูปแบบของการใช้สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อให้มีความเข้าใจในการนำหลักของจริยธรรมไปใช้และปฏิบัติต่อไป

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

- ไม่มี -

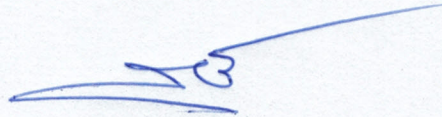
ผู้รายงาน



(นางสาววิภาญดา สุขประเสริฐ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา



(นางสาวณัฐกานต์ หีบแก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัดฯ

แบบทดสอบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

คำชี้แจง :

๑. การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จำนวน ๑๔ ข้อ (๑๔ คะแนน)
 ๒. จงเติมหัวข้อที่พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติเพื่อรักษาจริยธรรม ตามข้อ ก - ข ใส่หน้าข้อความที่มีความสัมพันธ์กัน
- ก. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - ข. ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย
 - ค. กล้าตัดสินใจ และยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
 - ง. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 - จ. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน
 - ฉ. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึก
 - ช. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

- ๑. ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย
- ๒. ไม่ใช้เวลาราชการไปทำงานนอกที่ให้ผลประโยชน์กับตนเองและครอบครัว
- ๓. ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี
- ๔. รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ
- ๕. เคารพกฎหมายและมีวินัย
- ๖. ไม่ยอมกระทำการในสิ่งที่ไม่เหมาะสมเพียงเพื่อรักษาประโยชน์หรือสถานภาพของตนเอง
- ๗. ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน
- ๘. ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ
- ๙. ไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์อันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน
- ๑๐. สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน
- ๑๑. ไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัว
- ๑๒. ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง
- ๑๓. คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ
- ๑๔. มีความเป็นกลางทางการเมืองไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่