



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๔๓๖ ต่อ ๑๕๒  
ที่ บร ๕๒๐๑๐.๐๑/๒๑๗ วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองบุรีรัมย์

กองการเจ้าหน้าที่ ขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ  
ดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หัวข้อตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๒ มาตรการ  
ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๐๔๑ การประเมิน  
จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ รายละเอียดตามสิ่งที่แนบท้ายมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสุภาภรณ์ จะนันท์)  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

เรียน นายกเทศมนตรี  
- เพื่อโปรดทราบ

(นายคมกริช สายชม)  
ปลัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์

ทราบ

(นายสกล ไกรรณภูมิ)  
นายกเทศมนตรีเมืองบุรีรัมย์

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

### วัตถุประสงค์

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

### ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.buriramcity.go.th/index.php/menu-itas>

### กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### กิจกรรมที่ ๑ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคล

๑. การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล (กรณีการคัดเลือกที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดเทศบาลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕)

#### ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑. เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ โดยคณะกรรมการคัดเลือกฯ ดำเนินการคัดเลือกบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างบุคลากรด้านสาธารณสุข จำนวน ๒ ราย
๒. เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ดำเนินการกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาลรองรับการบรรจุแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
๓. คณะกรรมการคัดเลือกฯ ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง คุณสมบัติตามนิยามคุณลักษณะของบุคลากรและลักษณะงานที่จะได้รับการพิจารณาให้เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานเทศบาลตามที่ ก.ท. กำหนด
๔. คณะกรรมการคัดเลือกฯ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก โดยการประเมินบุคคล และสอบสัมภาษณ์
๕. เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือกฯ และเสนอขอความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล ต่อ ก.ท.จ.บุรีรัมย์

#### ผลการดำเนินงาน

เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ จำนวน ๒ ราย โดยผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องอยู่ปฏิบัติราชการในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์เป็นเวลาไม่น้อยกว่าห้าปี จึงโอนไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือส่วนราชการอื่นได้

**การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกโดยการประเมินบุคคล พิจารณาคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน จากการสังเกตพฤติกรรมที่ปรากฏของผู้เข้าสอบจากการสัมภาษณ์ เช่น ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ จรรยาบรรณของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น คุณธรรม จริยธรรม การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน รวมทั้งสังคมและสิ่งแวดล้อม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ และบุคลิกภาพอื่น และรวมถึงสมรรถนะหลักสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่ง

**ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ**

- ไม่มี -

**๒. การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง**

**ขั้นตอนการปฏิบัติงาน**

๑. เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ โดยคณะกรรมการดำเนินการสรรหาฯ ดำเนินการรับสมัครบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๓๑ อัตรา

๒. คณะกรรมการดำเนินการสรรหาฯ ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัครตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด

๔. คณะกรรมการดำเนินการสรรหาฯ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสรร โดยการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) โดยวิธีการสอบข้อเขียน ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาค ข) โดยวิธีการสอบข้อเขียน ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะสำหรับตำแหน่ง (ภาคปฏิบัติ) และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สอบสัมภาษณ์) ตามแต่ละกรณีของตำแหน่ง

๕. เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ประกาศบัญชีรายชื่อและการขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร ฯ และเสนอขอความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานเทศบาล ต่อ ก.ท.จ.บุรีรัมย์

**ผลการดำเนินงาน**

อยู่ระหว่าง ก.ท.จ.บุรีรัมย์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

**การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาโดยการประเมินบุคคล พิจารณาเฉพาะบุคคลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน พิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน จากการสังเกตพฤติกรรมที่ปรากฏของผู้เข้าสอบจากการสัมภาษณ์ เช่น ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ จรรยาบรรณของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น คุณธรรม จริยธรรม การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน รวมทั้งสังคมและสิ่งแวดล้อม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ และบุคลิกภาพอื่น และรวมถึงสมรรถนะหลักสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่ง

**ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ**

- ไม่มี -



## **กิจกรรมที่ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน**

เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทราบ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดียิ่งขึ้น โดยมีองค์ประกอบดังนี้

- กำหนดองค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ
- กำหนดการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
- กำหนดการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
- กำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- กำหนดกรอบระยะเวลาผลการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑. แจกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับการประเมินครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี

๒. แจกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

๓. แจกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

### **ผลการดำเนินงาน**

เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ แจกประกาศให้ส่วนราชการต่างๆ ทราบตามรอบการประเมินเรียบร้อยแล้ว

### **การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยในแบบประเมินมีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

### **ปัญหาและอุปสรรค**

- ไม่มี -

### **ข้อเสนอแนะ**

ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบและได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

**กิจกรรมที่ ๓** การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น/การแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น

**ขั้นตอนการปฏิบัติงาน**

๑. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พนักงานผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของระดับที่จะแต่งตั้งและมีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลงานที่ประจักษ์ในความสามารถรวมถึงประโยชน์ที่ทางราชการและประชาชนได้รับ (เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.บุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑)

๒. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น พนักงานครูผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามประกาศหลักเกณฑ์ที่ ก.ท. กำหนด แล้วแต่กรณี ดังนี้

๒.๑ ประกาศ ก.ท. เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๐

๒.๒ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลงานพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลตำแหน่งครู เพื่อให้มีวิทยฐานะสูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ลงวันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

๒.๓ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓. เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ โดยคณะกรรมการประเมินผลงานฯ พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมิน ซึ่งผลงานที่นำเสนอต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการประชาชนหรือการพัฒนาการปฏิบัติงาน

๔. เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ เสนอขอความเห็นชอบการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ประเภททั่วไป) และการแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ต่อ ก.ท.จ.บุรีรัมย์

**ผลการดำเนินงาน**

๑. การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ประเภททั่วไป) อยู่ระหว่าง ก.ท.จ.บุรีรัมย์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒. เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ออกคำสั่งการแต่งตั้งพนักงานครูเทศบาลให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นเรียบร้อยแล้ว

**การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑. นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยในแบบประเมินมีการประเมินพฤติกรรมทางราชการมาประกอบการประเมินผลงาน

๒. นำผลการประเมินด้านวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมาพิจารณาในการประเมินเพื่อเลื่อนวิทยฐานะพนักงานครูเทศบาลและนำมาใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาพนักงานครูเทศบาล

**ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ**

- ไม่มี -



## กิจกรรมที่ ๔ การพัฒนาบุคลากร

### ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑. เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ โดยกองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดโครงการคุณธรรมและจริยธรรม พนักงานและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัด และสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน การให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยึดถือเป็นหลักในการประพฤติและปฏิบัติตน อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

๒. เทศบาลเมืองบุรีรัมย์ โดยกองการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดโครงการคัดเลือกและประกาศเกียรติคุณพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติคุณพนักงานผู้มีคุณธรรม ประพฤติ ปฏิบัติงานดีเด่น เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ และกระตุ้นให้กระทำดีอีกต่อไปอย่างต่อเนื่อง ยังเป็นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดีในหมู่พนักงานหน่วยงานและสังคม

### ผลการดำเนินงาน

๑. โครงการคุณธรรมและจริยธรรมพนักงานและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวน ๕๔ ราย โดยจัดอบรมในวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๐๐ - ๑๒.๐๐ น. ณ ห้องประชุมชั้น ๔ สำนักงานเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว

๒. โครงการคัดเลือกและประกาศเกียรติคุณพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวน ๒๐ ราย อยู่ระหว่างการเสนอรายชื่อจากส่วนราชการ กำหนดจัดโครงการในช่วงเดือนเมษายน - พฤษภาคม ๒๕๖๖

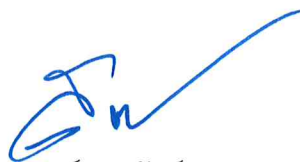
### การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. จัดโครงการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัด และสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน การให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยึดถือเป็นหลักในการประพฤติและปฏิบัติตน อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน

๒. คัดเลือกพนักงานผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความประพฤติดี ปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ กระตุ้นให้กระทำดีอีกต่อไปอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกันก็จะเป็นแบบอย่างให้พนักงานอื่นได้ประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางนั้นอีกด้วย

### ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -



(นางสุภาภรณ์ จะนนท์)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่