

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒
รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

ชื่อ-นามสกุล นางสาวมะลิ มนทบ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเกษตรปฏิบัติงาน

หน่วยงาน สถานีพัฒนาที่ดินฉะเชิงเทรา

หัวข้อการพัฒนา จริยธรรมในการทำงานและการบริหารคน

วิธีการพัฒนา ระบบ OCSC Learning Potral

วันที่พัฒนา ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ สถานที่ สถานีพัฒนาที่ดินฉะเชิงเทรา

หน่วยงานที่จัดอบรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับหลักจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๒. เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับความสำคัญของหลักจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีส่วนทำให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

สรุปสาระสำคัญ

ความหมายหลักจริยธรรม และค่านิยมสร้างสรรค์

จริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์ที่เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ดีงาม เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับชมชอบหรือยอมรับจากสังคม เพื่อความสันติสุขแห่งตนเองและความสงบเรียบร้อยของสังคม

จริยธรรมในการทำงาน หมายถึง กฎเกณฑ์ที่เป็นแนวทางปฏิบัติตนในการประกอบอาชีพที่ถือว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม เหมาะสม และยอมรับในการทำงาน

จริยธรรมในการทำงานประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

๑) การปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในฐานะข้าราชการ

๒) การบริหารคน

ค่านิยม หมายถึง สิ่งที่บุคคลพอใจหรือเห็นว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า แล้วยอมรับไว้เป็นความเชื่อ หรือความรู้สึกลึกซึ้งของตนเอง ค่านิยมจะอยู่ในตัวบุคคลในรูปของความเชื่อตลอดไปจนกว่าจะพบกับค่านิยมใหม่ และเมื่อบุคคลประสบกับการเลือกหรือเผชิญกับเหตุการณ์ ต้องตัดสินใจอย่างใดอย่างหนึ่ง จึงนำค่านิยมมาประกอบการตัดสินใจทุกครั้งไป ค่านิยมจึงเป็นเสมือนพื้นฐานแห่งการประพฤติปฏิบัติของบุคคลโดยตรง

หลักการพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน กำหนดคุณสมบัติ ๔ หัวข้อดังนี้

๑) เลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ

๒) สามารถเจริญเติบโตได้ด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง

๓) สามารถดำรงชีวิตได้ด้วยการรับราชการเป็นอาชีพ

๔) มีวินัยอันพึงรักษาเป็นนิตย์

รัฐธรรมนูญปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ กำหนด “ค่านิยมสร้างสรรค์ของข้าราชการ” หรือ “สิ่งที่พึงประพฤติปฏิบัติ” ไว้ ๕ ประการ ดังนี้

๑) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง

๒) ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบ

- ๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
- ๔) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- ๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

การสร้างคุณธรรมจริยธรรมของระบบราชการ ผู้บังคับบัญชา ต้องมีจริยธรรม และบริหารบุคลากรของ หน่วยงานให้มีคุณธรรมและจริยธรรมเสมอ โดยมีการปฏิบัติดังนี้

- ๑) การทำงานด้วยความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน
- ๒) การทำงานภายใต้กรอบทางกฎหมาย
- ๓) การไม่รับและไม่เสนอสินบน และการไม่เข้าร่วมกิจกรรมใด ๆ ที่ผิดกฎหมาย
- ๔) การยึดมั่นในนโยบายของหน่วยงาน
- ๕) การให้ความเคารพต่อผู้อื่น
- ๖) การทำงานด้วยมาตรฐานสูงสุด
- ๗) การขัดขวางการข่มเหงหรือคุกคามในที่ทำงาน
- ๘) การไม่ร่วมธุรกรรมใด ๆ ที่อาจจะขัดประโยชน์หรือชื่อเสียงของหน่วยงาน

มาตรฐานทางจริยธรรม ของข้าราชการมี ๗ ประการ ดังนี้

- ๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
- ๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

จริยธรรมในการบริหารคน หัวหน้าที่ดีควรยึดหลักพรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และควรทำตัวให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็ต้นแบบของการมีจริยธรรมผู้ใต้บังคับบัญชา ควรยึดหลัก สัปปริสธรรม ๗ คือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล

ประโยชน์ที่รับจากการพัฒนาความรู้

- ๑. สามารถนำความรู้มาปฏิบัติหน้าที่ในที่ทำงานอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของหน่วยงานได้
- ๒. สามารถนำความรู้และนำความรู้ที่ได้รู้มาปฏิบัติตนในที่ทำงาน

ณ.ลิ มณฑ

(นางสาวมะลิ มณฑ)

เจ้าพนักงานเกษตรปฏิบัติงาน

บุญสม

(นายบุญสม พรหมสุวรรณ)

ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินฉะเชิงเทรา