การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำเสนอผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในการะบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทับทัน อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปีที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ http://tabthansurin.go.th/page.php?pagename=data_detail&id=๑๖๖

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ http://tabthansurin.go.th/page.php?pagename=data_detail&id=๑๖๖

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ http://tabthansurin.go.th/page.php?pagename=data_detail&id=๑๖๖

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล “การพัฒนาบุคลากร”

การพัฒนาบุคลากร โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทับทัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลกรได้เข้าใจในคำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลทับทัน ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้พัฒนาตนเองในหลายๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๒) จัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๓) ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง

๔) ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆให้แก่เพื่อนร่วมงาน

๕) จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ

๖) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างปีละ๒ ครั้ง

๗) มีการยกย่องชื่นชมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๘) พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศขององค์กรให้ใช้งานได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

๙) จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในรูปแบบต่างๆตามความเหมาะสม

๑๐) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เกิดความเป็นธรรม ถูกต้อง และเหมาะสม

๑๑) มีการส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรมโดยส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

องค์การบริหารส่วนตำบลทับทัน เผยแพร่ประกาศประมวลจริยธรรมบนเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลทับทัน ปัจจุบันมี ๓ ประกาศประมวลจริยธรรม ได้แก่

๑) ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

๒) ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓) ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

พฤติกรรมที่ควรกระทำ (Dos)

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม โปร่งใสและมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย และสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ (Don'ts)

๑) แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกริยาหรือทางวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน

๔) กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่มีอคติต่องานที่ทำต่อเพื่อร่วมงานองค์กรรัฐบาลหรือต่อประชาชน

๕) ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจของตน

๖) เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย

๗) ประพฤติหรือกระทำการใดๆ ที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์และภาพลักษณ์ขององค์กร

๓. สรุปผลการดำเนินการพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

๒) การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๓) การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มาตรการเชิงรุก

๑) การฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมเป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๒) การฝึกอบรมเชิงป้องกันและการแก้ปัญหา

๓) การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล

๔) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม

มาตรการเชิงรับ

๑) การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขพฤติกรรมทางจริยธรรม

๒) การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรค

การพัฒนาบุคลากรเกิดจากบุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้การสนับสนุนในการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรและขาดความพร้อมในการเรียนรู้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานยังขาดความกระตือรือร้น เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

เห็นควรสร้างการรับรู้ให้บุคลากรในหน่วยงาน เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและภารกิจของหน่วยงาน และให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาตน สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในบกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นควรนำประมวลจริยธรรมไปใช้ในการดำเนินการตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๓) การพัฒนาบุคลากร

๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

๕) การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

(นางศรินรัตน์ เชิญกระโทก)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ขอบคุณที่แสดงความยินดี

.....

.....

(นายกฤษฎา ศรีสมพร)
ที่ปรึกษาผู้ว่าราชการ จ.นครพนม

.....

ความปรารถนาดีของผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม

.....

.....

ความปรารถนาดีของรองผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม

(นายวิรัช ธีรานุกูล)

.....

.....

ความปรารถนาดีของหัวหน้าส่วนราชการจังหวัดนครพนม

(นายธนัชชา ธนัชชาธร)
นายอำเภอเมืองนครพนม