

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในการกระบวนการหนึ่ง ภายใต้งบประมาณ 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://labthanang.go.th/page.php?pagename=data_detail&id=๑๖๖.....

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น.....

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

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.....

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

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม.....

URL ที่เผยแพร่.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
“การพัฒนาบุคลากร”

การพัฒนาบุคลากร โครงการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทับทัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรได้เข้าใจในคำอธิบายนโยบายและตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม.....

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ
ดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลทับทัน ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร
ในองค์กรได้มีการเรียนรู้พัฒนาตนเองในหลายๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุ
วัตถุประสงค์ และให้เกิดความก้าวหน้าการปฏิบัติงานที่ตั้งต่อไป.....

๑). จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง.....

๒). จัดส่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต.....

๓). ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง.....

๔). ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆให้แก่เพื่อนร่วมงาน.....

๕). จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ.....

๖). มีการประเมินผลกรปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างปีละ๒ ครั้ง.....

๗). มีการยกย่องชื่นชมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น.....

๘). พัฒนารับปรุงระบบสารสนเทศขององค์กรให้ทำงานได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น.....

๙). จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในรูปแบบต่างๆ
ตามความเหมาะสม.....

๑๐). ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและคำตอบแทนให้เกิดความเป็นธรรม ถูกต้อง และเหมาะสม.....

๑๑). มีการส่งเสริมระบบคุณธรรมจรรยาบรรณโดยส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณของพนักงานส่วนท้องถิ่น.....

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

องค์การบริหารส่วนตำบลทับทัน. เผยแพร่ประกาศประมวลจรรยาบรรณเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลทับทัน. ปัจจุบันมี.๓. ประกาศประมวลจรรยาบรรณ. ได้แก่.....

- ๑).ประมวลจรรยาบรรณผู้บริหารท้องถิ่น.....
- ๒).ประมวลจรรยาบรรณพนักงานส่วนท้องถิ่น.....
- ๓).ประมวลจรรยาบรรณสมาชิกสภาท้องถิ่น.....

พฤติกรรมที่ควรกระทำ (Dos)

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์.....

๒) สื่อสัจสุจริตรับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม ไปรู้งานและมิจิตสำนึกที่ดี.....

๓) กล้าตัดสินใจและกระทำให้ในสิ่งที่ถูกต้อง ขอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง.....

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ.....

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการปฏิบัติงานขององค์กรทุกส่วนท้องถิ่น.....

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติโดยการรู้ความรู้จักหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย และสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม.....

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตามเป็นพลเมืองดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง.....

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ (Don'ts)

๑) แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือต่อยาคำความเป็นไปนัย ทั้งทางกายหรือทางวาจาที่ไม่เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์.....

๒) แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ.....

๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน.....

๔) กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการชกฉกนระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีอคติต่อานที่ทำงานองค์กรรัฐวิสาหกิจหรือประชาชน.....

๕) บล่อยบเลาะเลเยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจของตน.....

๖) เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย.....

๗) ประพฤติหรือกระทำการใดๆ ที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์และสภาพลักษณ์ขององค์กร.....

๓. สรุปผลการดำเนินการพหุกิจกรรมทางจริยธรรม

- ๑) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม.....
- ๒) การให้คำปรึกษาชี้แนะแก่ญาติ.....
- ๓) การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง.....

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพหุกิจกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มาตรการเชิงรุก

- ๑) การฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมเป็นการให้ความรู้หรืออบรมส่งเสริมจริยธรรม.....
- ๒) การฝึกอบรมเชิงป้องกันและการแก้ปัญหา.....
- ๓) การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล.....
- ๔) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม.....

มาตรการเชิงรับ

- ๑) การฝึกอบรมเพื่อแก้ขบวนการทางจริยธรรม.....
- ๒) การเข้ามาตรวจการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย).....

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรค

การพัฒนาบุคลากรเกิดจากบุคคลากรขาดความรู้และไม่ได้การสนับสนุนในการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรและขาดความพร้อมในการเรียนรู้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานยังขาดความกระตือรือร้น เกิดความเบื่อกับหน่วยงาน.....

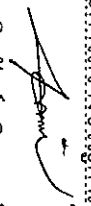
ข้อเสนอแนะ

เห็นควรสร้างการรับรู้บุคลากรในหน่วยงาน เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการกิจของหน่วยงาน และให้ความสำคัญในเรื่องการพัฒนาตน สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

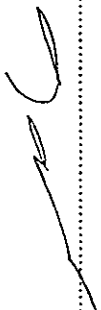
เห็นควรนำประมวลจริยธรรมไปใช้ในการดำเนินการตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร.....
- ๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร.....
- ๓) การพัฒนาบุคลากร.....
- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร.....
- ๕) การให้คำปรึกษาและให้การสร้างขวัญกำลังใจ.....


(นางศรีรัตน์ ไชยประสิทธิ์)

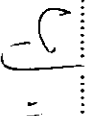
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด



(นางสาวจันทราวรรณ ไพบูลย์)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

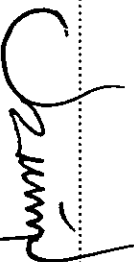
ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับทัน



(นางนุชศรี แก้วดี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับทัน

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับทัน



(นายธนจักร ธานีคุณธร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับทัน