

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โก

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.phoneko.go.th/index/index.php>
<https://www.phoneko.go.th/index/index.php?page=announce24968015>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โก

URL ที่เผยแพร่ <https://www.phoneko.go.th/index/index.php>
<https://www.phoneko.go.th/index/index.php?page=announce24968015>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล “การพัฒนาศักยภาพ”

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์โก ได้มีการวางแผนการพัฒนาศักยภาพในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในหลาย ๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

2) จัดส่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

- 3) ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง
- 4) ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน
- 5) จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ
- 6) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปีละ 2 ครั้ง
- 7) มีการยกย่องชื่นชมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- 8) พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศขององค์กรให้ใช้งานได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
- 9) จัดกิจกรรมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในรูปแบบต่าง ๆ ตาม ความเหมาะสม
- 10) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเป็นธรรม ถูกต้องและเหมาะสม
- 11) มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม โดยส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- 1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- 2) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
- 3) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือ เสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
- 4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- 5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย และสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
- 7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- 1) แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกริยาหรือทาง วาจา ที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
- 2) แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
- 3) ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน
- 4) กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำต่อเพื่อร่วมงาน องค์กร รัฐบาล หรือ ต่อประชาชน
- 5) ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจของตน
- 6) เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพ ร่างกาย
- 7) ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ ที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร

3.สรุปผลการดำเนินการพฤติกรรมทางจริยธรรม

- 1) การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
- 2) การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
- 3) การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

มาตรการเชิงรุก

- 1) การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- 2) การฝึกอบรมเชิงป้องกันและการแก้ปัญหา
- 3) การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล
- 4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม

มาตรการเชิงรับ

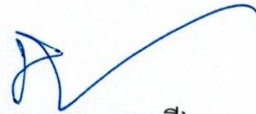
- 1) การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรมทางจริยธรรม
- 2) การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

5. ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร เกิดจากบุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้การสนับสนุนในการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ขาดความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ยังขาดความกระตือรือร้น และเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน

/(ลงชื่อ)...

(ลงชื่อ)

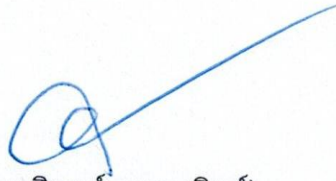

(จำเอนก เสนอ สุขศรี)
หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้รายงาน

(ลงชื่อ)


(นางบุบผชาติ สุจินพรัหม)
รองปลัดอบต.โพนโก รักษาการ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพนโก

(ลงชื่อ)


(นายสุรินทร์ ตรองจิตต์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนโก