

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลโปพาน.....

ปีงบประมาณพ.ศ.2566.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน4 เมษายน พ.ศ.2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม 1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ 1. https://www.porpan.go.th/index/load_data/?doc=12398

2. https://www.porpan.go.th/index/load_data/?doc=12402

3. https://www.porpan.go.th/index/load_data/?doc=12402

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การพัฒนาบุคลากร

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโปพาน ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในหลายๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2564 – 2566) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

1.2 จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

1.3 ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเองโดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

1.4 ส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโปพาน ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับการพัฒนา มาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน

1.5 จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อการพัฒนา

1.6 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ปีละ 2 ครั้ง

1.7 มีการยกย่องเชิดชูชมแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

1.8 พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์ในการใช้ ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของบุคลากรในองค์กร

1.9 จัดกิจกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม

1.10 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณาการ เลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

1.11 มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลปอ พาน ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

ทำ (Dos)	ไม่ทำ (Don'ts)
๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ รักษาประโยชน์ และ รักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ	๑. ด้อยค่าความเป็นไทย หรือก่อให้เกิดความเสื่อม เสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
๒. แสดงออกถึงความเคารพ เคารพ และรักษาไว้ ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์	๒. แสดงกิริยาอาการหรือวาจาที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่ จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
๓. นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือมา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๓. ลบหลู่ ดูแคลน หรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
๔. สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจสืบทอดและทำนุ บำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน	๔. ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติ ศาสนกิจทั้งปวง
๕. มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า	๕. กระทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อความ มั่นคงของชาติ

๑. การปฏิบัติตน

ทำ (Dos)	ไม่ทำ (Don'ts)
๑. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วน บุคคล	๑. อาศัยช่องว่างทางกฎหมายกระทำความผิด
๒. มุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ	๒. ปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม
๓. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงานมีจิต อาสา	๓. ประพฤติเสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และ ภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ
๔. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล	๔. ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความ เสียหาย
๕. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของราชการอย่าง ประหยัดและคุ้มค่า	๕. อาศัยตำแหน่งหน้าที่อำนาจประโยชน์ต่อ นักการเมือง หรือพรรคการเมือง
๖. อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รวดเร็ว เต็ม ใจ ปราศจากอคติไม่เลือกปฏิบัติ	๖. ละเลย เพิกเฉยแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนแก่ ประชาชน

๗. เสมอภาค เป็นธรรม และเที่ยงธรรม	๗. แสดงกิริยาอันเป็นการคุกคามทางเพศ
๘. กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิด	๘. ปฏิบัติตามคำสั่งมีขอบ คำร้อง คำชี้ หรืออธิติพลใดๆ
๙. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล	๙. กระทำการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๑๐. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า	๑๐. ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนแก่ประชาชน

๒. หัวหน้าส่วนราชการที่ดี

ทำ (Dos)	ไม่ทำ (Don'ts)
๑. ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม	๑. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมและกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล
๒. กำหนดนโยบายด้านจริยธรรมและแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับภารกิจ	๒. ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี
๓. ฝึกอบรมให้ความรู้และพัฒนาข้าราชการในส่วนราชการ	๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมของข้าราชการ
๔. ประสานความร่วมมือระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชน และประชาชน	๔. รายงานและเปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- 3.1 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
- 3.2 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา
- 3.3 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง
- 3.4 การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
- 3.5 การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
- 3.6 การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
- 3.7 การวางแผนและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มาตรการเชิงรุก

- 4.1 การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- 4.2 การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา
- 4.3 การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- 4.4 การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในการกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส
- 4.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

มาตรการเชิงรับ

- 4.1 การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- 4.2 การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร เกิดจากบุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้การสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ขาดความกระตือรือร้นและเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน ยังขาดแคลนบุคลากรทางด้านการดำเนินงานที่มีภารกิจความรับผิดชอบค่อนข้างหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนดซึ่งมีใช้งานด้านบุคลากรอย่างเดียว แต่ยังมีภารกิจในด้านอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการรวมถึงการได้รับมอบนโยบายเร่งด่วนของอำเภอ จังหวัด ที่ต้องดำเนินงานควบคู่ไปด้วยกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรให้ผู้บริหารกำชับในบุคลากรผู้ได้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง พร้อมกับสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ทุกคนปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้ดีที่สุด

ผู้รายงาน จำเอก

(สุทัศน์ พลศรีพิมพ์)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

ผู้บังคับบัญชา

(นายบุญแฝง เถิงบุญ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอพาน