

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือ การสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ อำเภอซับใหญ่ จังหวัดชัยภูมิ

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ www.subyai.go.th/webmail หัวข้อประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากร

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ในองค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในหลายๆด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑.๑ จัดทำนโยบายและกลยุทธ์ด้านโครงสร้างการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ด้านการสร้างและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๑.๒ จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

/๑.๓ ส่งเสริมให้...

๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง โดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

๑.๔ ส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆให้แก่เพื่อนร่วมงาน

๑.๕ จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา

๑.๖ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง

๑.๗ มีการยกย่องเชิดชมแก่พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๑.๘ พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์ในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของบุคคลกรในองค์กร

๑.๙ จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างบุคลากรในองค์กร ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม

๑.๑๐ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณา การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

๑.๑๑ มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วน ตำบลขนาดใหญ่ ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๒.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒.๒ ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและทำนอง คลอง ธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๒.๓ กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอ ให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

๒.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๒.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของ บุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๒.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๒.๑ แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกริยาหรือทางวาจา ที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๒.๒ แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๒.๓ ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน

๒.๔ กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับ ประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำ ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อ รัฐบาล หรือต่อประชาชน

๒.๕ ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจของตน

๒.๖ เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างเช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย

๒.๗ ประพฤติหรือกระทำการใดๆที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร

๓. สรุปผลการดำเนินการพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓.๑ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๓.๒ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่งแจ้งจากผู้บังคับบัญชา

๓.๓ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง

๓.๔ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

๓.๕ การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๓.๖ การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

๓.๗ การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจาก

มาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

มาตรการเชิงรุก

๔.๑ การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๔.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา

๔.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

๔.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่
ดำเนินการให้ความโปร่งใส

๔.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

มาตรการเชิงรับ

๔.๑ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม

๔.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร เกิดจากบุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้การสนับสนุน การเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ขาดความกระตือรือร้นและเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่ ยังขาดแคลนบุคลากรทางด้านการดำเนินงานที่มีภารกิจความรับผิดชอบค่อนข้างหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนดซึ่งมีชิ้นงานด้านบุคลากรอย่างเดียว แต่ยังมีภารกิจในด้านอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการ รวมถึงการได้รับมอบนโยบายเร่งด่วนของอำเภอ จังหวัด ที่ต้องดำเนินงานควบคู่ไปด้วยกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ



(นางสาวสุพรรณษา บรรณศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้รายงาน

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

- รับทราบตามรายงาน

(ลงชื่อ)



(นางสาวภัทรา อยู่สำราญ)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

- รับทราบตามรายงาน

(ลงชื่อ)



(นายอังกูร โรจนวิริยางกูร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่

- รับทราบตามรายงาน และประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน

(ลงชื่อ)



(นายวิฑูรย์ ประสีกัง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลซับใหญ่