

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.taong.go.th>
<http://www.taong.go.th/ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง

URL ที่เผยแพร่ <http://www.taong.go.th>
<http://www.taong.go.th/ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ/>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
“การพัฒนาศูนย์ฯ”

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้ออง ได้มีการวางแผนการพัฒนาศูนย์ฯ ในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในหลาย ๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) จัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564-2566 เพื่อใช้ประกอบการแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
- 2) จัดส่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต
- 3) ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง
- 4) ส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนามาถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน
- 5) จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ
- 6) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ปีละ 2 ครั้ง
- 7) มีการยกย่องชื่นชมพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
- 8) พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศขององค์กรให้ใช้งานได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

9) จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

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 และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

2) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

3) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย และสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

1) แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกริยาหรือทางวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

2) แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

3) ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน

4) กระทำการอันสื่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำต่อเพื่อร่วมงาน องค์กร รัฐบาล หรือต่อประชาชน

5) ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจของตน

6) เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย

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)

(นายพัศกร ประดับสุข)
หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้รายงาน

(ลงชื่อ)

(นายวิษเรนทร์ เหมือนหมาย)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้อ

(ลงชื่อ)

(นายสหัส ยิ่งยงยุทธ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาอ้อ