

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม^๑ ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการได้กระบวนการนี้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลับ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารห้องถิน
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาห้องถิน

URL ที่เผยแพร่

https://www.banklab.go.th/news.php?id_type=๑๐๒

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

๑. ประกาศประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนห้องถิน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลับ
๒. ข้อบังคับว่าด้วยจราจรสารณ์ของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลับ

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การพัฒนาบุคลากร

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลับ ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในหลายๆด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๒. จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้ารับการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง โดยการจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

๔. ส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลับ ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้ทำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ แก่เพื่อนร่วมงานให้ได้รับความรู้ร่วมกัน

๕. จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและเพิ่มความรู้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๖. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม

๗. มีการยกย่องชมเชยแก่พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

๘. พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ ให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดทำเครื่องคอมพิวเตอร์ในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามจำนวนความต้องการของบุคลากรในองค์กร

๙. จัดกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความสามัคคีระหว่างบุคคลในองค์กร ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสมและสถานการณ์

๑๐. ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในองค์กรโดยมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละกองให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกองหรือสำนัก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

๑๑. มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลับ นำอาระบบคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติและปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม

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

พุติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลับ จำนวน ๗ ข้อ ดังนี้

พุติกรรมที่ควรกระทำ

๑. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อหน้าที่
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและชอบธรรม
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

พุติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. แสดงพุติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลื่อนแคลลงของสังสัยว่าเป็นการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นต่องานต่องค์กร ต่อรัฐบาลต่อประชาชนหรือต่อประเทศชาติ

๓. ประพฤติปฏิบัติตนตามความพึงพอใจส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงหลักคำสอนของศาสนา หรือความเหมาะสมในการเป็นข้าราชการที่ดี

๔. ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่มีอคติต่องาน ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานต่องค์กร ต่อรัฐบาล หรือต่อประชาชน

๕. ปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความสำคัญกับระเบียบงานหรือกฎหมายที่ไม่ได้กำหนดไว้จนไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน

๖. ปฏิบัติหน้าที่โดยนำความเชื่อส่วนตัวทางการเมืองมาใช้ในการเลือกปฏิบัตริราชการในเรื่องต่างๆ

๗. ประพฤติ ปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พุติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพุติกรรมที่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้

๑. พุติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๒. พุติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำชี้แนะนำจากผู้บังคับบัญชา

๓. พุติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง โดยไม่ต้องการคำชี้แนะนำ

๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและซักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๖. การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

๗. การวางแผนและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพุติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล จากการส่งเสริมพุติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

มาตรการเชิงรุก

๑. การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๒. การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา

๓. การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

๔. การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส

๕. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

มาตรการเชิงรับ

๑. การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพุติกรรม

๒. การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรบุคคล (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

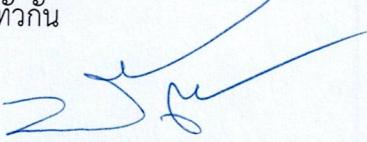
ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร เกิดจากบุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้การสนับสนุนในการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากรขาดความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ยังขาดความกระตือรือร้นและเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลับ ยังขาดแคลนบุคลากรทางด้านการดำเนินงาน เนื่องจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโครงการฯ มีภารกิจที่อยู่ในความรับผิดชอบค่อนข้างมากและมีงานหลายด้าน และบุคลากรบางตำแหน่งยังไม่รู้จักหน้าที่ของตนเองหรืออาจ

รับรู้แต่ไม่ได้ใช้ ไม่สั่งก็ไม่ปฏิบัติ ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด อีกทั้งยังมีภารกิจในด้านอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการ รวมถึงการได้รับมอบหมายโดยบายเร่งด่วนของ อำเภอ จังหวัด ที่ต้องดำเนินงานควบคู่ไปด้วยกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะ

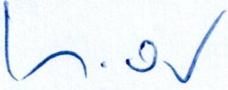
การดำเนินกิจกรรมต้องดำเนินอย่างต่อเนื่อง และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น เสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนาบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับผู้เข้าร่วมพัฒนาในทุกๆ ตำแหน่ง และการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดจริยธรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร ควรมีการประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาวิเคราะห์แก้ไขปรับปรุงกิจกรรมให้มีความสอดคล้องกับแผนนโยบายขององค์กรบริหาร ส่วนตำบลบ้านกลับ และสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งนี้ ให้มีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น ควรผลักดันให้จริยธรรม เป็นวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร วางแผนเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมให้ครอบคลุมทุกช่องทาง และทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในองค์กร บริหารส่วนตำบลบ้านกลับ เพื่อให้ทราบและปฏิบัติโดยทั่วถ้วน

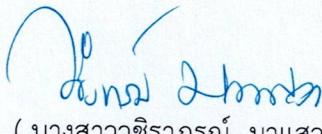

(นางสาวปราณี ศิริปาน)

นักทรัพยากรบุคคล


(นางสาวสรศรัณย์ อายุณเมือง)
หัวหน้าสำนักปลัด


(นายกนิษ จันทน์แดง)
ผู้อำนวยการกองการศึกษา รักษาราชการแทน

ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านกลับ


(นางสาวชิรากรณ์ มาแสรง)
นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านกลับ