

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.siphaya-bophu.go.th/news/attach/2023-04-24-81252.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อประมวลจริยธรรม ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ลงวันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง ประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

URL ที่เผยแพร่ <http://www.siphaya-bophu.go.th/news/attach/2023-04-25-30932.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

-

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การพัฒนาบุคลากร

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในหลาย ๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1) จัดส่งบุคลากร เข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ และรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

2) ส่งเสริมให้บุคลากร ให้มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเองโดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

3) ส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาและศึกษาต่อมาถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ แก่เพื่อนร่วมงานให้ได้รับความรู้ร่วมกัน

4) จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่บุคลากร ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

5) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปีละ 2 ครั้ง ตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้มีความโปร่งใส เป็นธรรม

6) มีการยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อเป็นการส่งเสริมและยกย่อง เชิดชูเกียรติผู้ที่ประพฤติตน อยู่ในกรอบของจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

7) พัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศ ให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามจำนวนความต้องการของบุคลากร

8) จัดกิจกรรมส่งเสริมความรัก ความสามัคคีระหว่างบุคลากร ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและสถานการณ์

9) ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร โดยมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงาน ประเมินผลปฏิบัติราชการของบุคลากร ให้เป็นไปตามเกณฑ์ เพื่อนำผลการปฏิบัติราชการมาใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเพิ่มค่าจ้างและค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

10) มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม โดยส่งเสริมให้บุคลากร นำเอาระบบคุณธรรมจริยธรรมมาเป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติและปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม

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

องค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ เพื่อประโยชน์ในการที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานจ้าง และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

- (๑) การเลื่อนค่าตอบแทน
- (๒) การเลิกจ้าง
- (๓) การต่อสัญญาจ้าง
- (๔) อื่น ๆ

โดยใช้กรอบการพิจารณาตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๔ พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคลากร ดังนี้

1) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

2) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา

3) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำแนะนำ

4) การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

5) การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

6) การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน

7) การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล มาตรการเชิงรุก

1) การฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมเป็นการให้ความรู้หรืออรรถรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

2) การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา

3) การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

4) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส

5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม

มาตรการเชิงรับ

1) การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขพฤติกรรม

2) การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

ผู้รายงาน



(นางสาววาสนา แสงทอง)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา



(นางสาวสุพิชญ์ เตาะเจริญยิ่ง)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ

ผู้บังคับบัญชา



(นายธนกฤต เจริญชูโชติ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีพยา-บ่อพุ