

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

URL ที่เผยแพร่

http://www.yungtalai.go.th/site/index.php?option=com_content&view=article&id=569:2566&catid=71:2020-03-06-08-54-14&Itemid=98

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

URL ที่เผยแพร่

http://www.yungtalai.go.th/site/index.php?option=com_content&view=article&id=569:2566&catid=71:2020-03-06-08-54-14&Itemid=98

คณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนจริยธรรม

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การพัฒนาบุคลากร

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การดำเนินการ/กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย

ลำดับที่	การดำเนินการ	รายละเอียด
1	องค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย ได้มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเองในหลาย ๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานหน้าที่	1.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2564 – 2566) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง 1.2 จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต 1.3 ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง โดยจัดหาจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง 1.4 ส่งเสริมให้พนักงาน อบต. ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับพัฒนาถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน 1.5 จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา 1.6 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างภารกิจ พนักงานครูศูนย์เด็กเล็ก ปีละ 2 ครั้ง 1.7 มีการยกย่องชมเชยแก่พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนท้องถิ่น และประเมินผลค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลปฏิบัติงาน 1.8 พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก สำหรับการปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของบุคลากรในองค์กร 1.9 มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้พนักงาน อบต.ยั้งทะลาย ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น
2	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	2.1 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ 2.2 ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

		<p>2.3 กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง</p> <p>2.4 คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และจิตสาธารณะ</p> <p>2.5 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>2.6 ปฏิบัติหน้าที่อย่างธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือสถานะทางเศรษฐกิจ</p> <p>2.7 ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ</p> <p>2.1 แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกริยาหรือทางวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์</p> <p>2.2 แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ</p> <p>2.3 ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน</p> <p>2.4 กระทำการอันสื่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำ ต่อเพื่อร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล หรือต่อประชาชน</p> <p>2.5 ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจของตน</p> <p>2.6 เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุหรือสภาพร่างกาย</p> <p>2.7 ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ ที่เป็นสาเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร</p>
3	สรุปผลการดำเนินการพฤติกรรมทางจริยธรรม	<p>3.1 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ</p> <p>3.2 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบากหรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่งแรงจากผู้บังคับบัญชา</p> <p>3.3 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบากหรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง</p> <p>3.4 การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม</p> <p>3.5 การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้</p> <p>3.6 การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ</p>

		3.7 การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง
4	รายละเอียดการผลการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม	มาตรการเชิงรุก 4.1 การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม 4.2 การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ไข ตามมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนขององค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย 4.3 การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ 4.4 การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ ดำเนินการให้ความโปร่งใส 4.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม) มาตรการเชิงรับ 4.6 การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม 4.7 การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)
5	ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ	ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร เกิดจาก 5.1 บุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้การสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ขาดความกระตือรือร้นและเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน 5.2 ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลยั้งทะลาย ขาดแคลนบุคลากรแต่ละตำแหน่ง เช่น ปลัดฯ หัวหน้าสำนักปลัด นักทรัพยากรฯ นักตรวจสอบภายใน นิติกร ซึ่งล้วนเป็นตำแหน่งสำคัญ เป็นภารกิจหลักในความรับผิดชอบค่อนข้างหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนด แต่ยังมีภารกิจในด้านอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการและรับมือบนโยบายเร่งด่วนของหน่วยงาน เช่น อำเภอ ท้องถิ่นจังหวัด หรือจังหวัด ที่กำกับดูแลท้องถิ่น ซึ่งไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ข้อเสนอแนะ - จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เช่น กีฬาภายในศึกษาดูงาน - คณะผู้บริหารใช้การจ้างเหมาบริการในตำแหน่งที่สามารถทดแทนกันได้เข้ามาปฏิบัติงานในส่วนที่เร่งด่วน

ผู้รายงาน *วิมล ภาสีย*

(นายมานะ มาลัย)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาราชการแทน
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา *วิมล ภาสีย*

(นายปณชัย ศรีเหรา)

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลยั้งทะเลาย