



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด
ที่ กส. ๗๘๑๐๑.๐๔/ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

ตามที่การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด ในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ ๔ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาเพื่อให้ท่านทราบและอนุมัติเผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาดต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางสาวอัจฉรา พิลาแดง)

นักทัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด..... *เห็นควรอนุมัติ ภ.ก.ในเรื่องนี้*

(ลงชื่อ)

(นางสิริรัตน์ ขาวิพัฒน์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด..... *ก.ก.*

(ลงชื่อ)

(นายสมัย ภูคงน้ำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด..... *ก.ก.ก.*

(ลงชื่อ)

(นายราพงษ์ เศรษฐรักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางตลาด

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัดคุณลักษณะ

แบบรายงานประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการการได้กระบวนการการทำงานนี้ภายใต้กฎหมาย พ.ศ. ๒๕๖๒ อาทิ การตรวจสอบบุคคลหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือ การแต่งตั้ง โอน ถ่าย เสื่อมตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประเมินลักษณะธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสละกาด อำเภอบางคล้า จังหวัดกาฬสินธุ์

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

วัน/เดือน/ปี ๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒

ประธานจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประธานจริยธรรม

๑. ประธานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลสละกาด

๒. ประธานจริยธรรมผู้บังคับบัญชา

๓. ประธานจริยธรรมสมาชิกห้องท่องถั่น

๔. ประธานจริยธรรมพนักงานส่วนห้องถั่น

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.yangtalad.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลสละกาด

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.yangtalad.go.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลสละกาด ได้มีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในพัฒนา ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

๑.๒ จัดตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๑.๓ ฝึกอบรมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศตัวยั่งยืน เช่น โฉมจัพหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

๑.๔ ส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสละกาด ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับ การพัฒนามาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆ ให้แก่เพื่อนร่วมงาน

๑.๕ จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา

๑.๖ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุ และพนักงานจ้างเป็นรายครั้ง

๑.๗ มีการยกย่องเชื่อถือในเรื่องภารกิจที่ดี ให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุ และพนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างชื่อเสียงให้ในภารกิจที่ดีของตน

๑.๘ พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วขึ้น มีการจัดทำคอมพิวเตอร์ในการใช้บัญชีด้านและสืบค้นข้อมูลให้คุณภาพดีตามความต้องการของบุคลากรในองค์กร

๑.๙ จัดกิจกรรมทางสามัคคีระหว่างบุคลากรในองค์กร ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม

๑.๑๐ ประمهณผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และต่อตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

๑.๑๑ มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้พนักงานยึดคุณธรรมบริหารส่วนตัวอย่างต่อเนื่อง ผ่านถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๒.๑ พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๒.๑.๑ มีมั่นใจสถาบันแห่งชาติของประเทศไทย อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบบทุกประชารัฐเป็นมีพระมหาปักษ์ไว้ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติ เป็นสำคัญประพฤติปฏิบัติตามกฎในกรอบศีลธรรมอันดีและเดชอุตสาหะให้สูงสถาบันพระมหากษัตริย์

๒.๑.๒ ชี้อัตต์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมายและท่านของคุณธรรม โปร่งใส แต่มีจิตสำนึกที่ดี

๒.๑.๓ คล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องตามธรรมะ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

๒.๑.๔ ตัดสินใจโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของบุคคลและสาธารณะ

๒.๑.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกิจข้อมูลขององค์กร

๒.๑.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากภัยคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ ภาษาพูดภาษา สดานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๒.๑.๗ ตั้งร่างตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภารกิจภารกิจของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้ง ปฏิบัติตามเป็นผลเมืองตีและดำเนินที่วิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒ พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๒.๒.๑ แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทึ้งทางการเมือง หรือทางวิชาชีพที่ไม่ได้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๒.๒.๓ แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๒.๒.๔ ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน

๒.๒.๕ กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจต่ำแย่ได้แก่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำ ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อห้องค์กร ต่อรัฐบาล หรือต่อประชาชน

๒.๒.๖ ปลดอยประ楫โดยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่ หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอดีของตน

๒.๒.๗ เสือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่าง เช่น เผื้อนชาติ ศาสนา เศศ อาชีวะ หรือสภาพร่างกาย

๒.๒.๘ ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ ที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓.๑ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๓.๒ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชา

๓.๓ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง

๓.๔ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและซักขวัญให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

๓.๕ การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๓.๖ การมีนโยบายส่องเสิง สนับสนุน หรือให้เชิงประழมาณ

๓.๗ การวางแผนการอบรมและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากมาตรการส่งเสริมพุทธิกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

๔.๑ มาตรการเชิงรุก

๔.๑.๑ การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๔.๑.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา

๔.๑.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดให้ง่ายและสำเร็จ

๔.๑.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพื่อลงโทษดำเนินการให้ทราบໂປ່ງໃສ

๔.๑.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

๔.๒ มาตรการเชิงรับ

๔.๒.๑ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพุทธิกรรม

๔.๒.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรบุคคล (ทางวินัย/กฎหมาย)

๔. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร เกิดจากบุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้การสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรบางกลุ่มไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ขาดความกระตือรือร้นและเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันองค์กรบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนบุคลากรหลายตำแหน่ง ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนดซึ่งมีใช้งานด้านบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีภารกิจในด้านอื่น ๆ ที่ต้องดำเนินการ รวมถึงการได้รับมอบนโยบายเร่งด่วนของอำเภอ จังหวัด ที่ต้องดำเนินการควบคู่ไปด้วยกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คุณธรรม จริยธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการและผู้บริหาร ดังนั้น การนำพฤติกรรมจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้เป็นองค์ประกอบ ของหลักเกณฑ์การประเมิน อาทิ การสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การอน การย้าย หรือการปฏิบัติราชการ เป็นต้น เพื่อใช้เป็นหลักในการ ปฏิบัติงาน เพื่อลดปัญหาการกระทำผิดวินัย และป้องกันปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน และเห็นควรเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลบนเว็บไซต์ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลตลาดต่อไป

ผู้รายงาน

(นางสาวอัจฉรา พล建档)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายราพงษ์ เศรษฐรักษ์)

นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลตลาด