

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.tharai.go.th>

ประมวลจริยธรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน พร้อม URL ที่เผยแพร่ ดังนี้

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

URL ที่เผยแพร่ <https://www.tharai.go.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การสอบคัดเลือกพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ / กิจกรรมการปลูกฝังคุณธรรม
จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น

- การสรรหาและคัดเลือกบุคคลากร

การสรรหา

- การศึกษาวิเคราะห์และจัดระบบการสรรหาพนักงานสายปฏิบัติการฯ สายวิชาการ ลูกจ้าง
- การวิเคราะห์ รวบรวมคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
- การประกาศรับสมัครงานลงสื่อสิ่งพิมพ์และเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

การคัดเลือก

- การศึกษาวิเคราะห์และจัดระบบการคัดเลือกพนักงานสายปฏิบัติการ สายวิชาการและ

ลูกจ้าง

- การจัดสอบข้อเขียนเพื่อคัดเลือกพนักงานสายปฏิบัติการ
- การจัดประชุมสอบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกพนักงานสายปฏิบัติการ สายวิชาการ และลูกจ้าง

- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุแต่งตั้ง

- การบรรจุแต่งตั้งตามกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่
- การกำหนดอัตราเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน/เงื่อนไขการจ้าง
- การเรียกตัวเข้าปฏิบัติงาน
- การแจ้งเงินเดือน ค่าตอบแทนและค่าจ้างอัตราแรกเข้า
- การจ้างลูกจ้าง
- การแต่งตั้งพนักงาน/ผู้เกษียณอายุ
- การเลื่อนตำแหน่ง/การปรับวุฒิ/การโอนย้าย
- การมอบหมายงาน และการออกจากงาน

- การพัฒนาบุคลากร

ข้อมูลสารสนเทศบุคลากร

- บันทึก จัดเก็บประวัติบุคลากร
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์
- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายบริหารวิชาการ สายปฏิบัติการ
- การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล
- การกำหนดแผนงาน/โครงการ/แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ
- การจัดฝึกอบรม/ปฐมนิเทศ
- การประเมินผลและติดตามผลโครงการ
- การจัดเก็บและบันทึกประวัติการฝึกอบรม

- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

- การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานระยะ ๖ เดือนแรก
- การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาต่อสัญญาจ้าง
- การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ
- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานตามรอบการประเมินและประเมินเข้าสู่ตำแหน่งงาน – การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ - การพัฒนาระบบและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
- การศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและติดตามผลการปฏิบัติงานจากการประเมิน

- การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

หัวหน้างานตลอดจนฝ่ายทรัพยากรบุคคลควรวิเคราะห์ลักษณะนิสัย บุคลิกภาพและความต้องการของพนักงานแต่ละคนได้ แน่ใจว่าทุกคนมีความแตกต่างกัน แต่เราก็ควรเรียนรู้ความเฉพาะเจาะจงของแต่ละคนให้ได้มากที่สุด ซึ่งมันจะเป็นประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจส่วนบุคคลได้แตกต่างกันด้วย วิธีการหนึ่งอาจจะไม่เหมาะกับอีกคนหนึ่ง แต่วิธีการหนึ่งอาจจะเหมาะกับคนอีกประเภทหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ควรทำความเข้าใจให้ดี และควรใช้ในการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานให้เกิดประโยชน์ อย่างเช่น หากรู้ว่าพนักงานคนนี้มี ความกระตือรือร้นในการทำงาน เราก็อาจจะมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบสูงให้ ในขณะที่เดียวกันก็ต้อง ตอบแทนความสำเร็จที่เหมาะสมด้วยเช่นกัน หรือพนักงานบางคนชอบคิดวิเคราะห์ ละเอียดละเอียด ถี่ถ้วน ใช้เวลานาน ก็ควรมอบงานที่เกี่ยวกับการตรวจสอบ ใช้เวลาในการทำงาน ไม่ใช่ให้งานที่ต้องการความไวและรวดเร็ว เป็นต้น

ให้เกียรติพนักงาน

การให้เกียรติพนักงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ควรพูดจาด้วยน้ำเสียงที่ดี แสดงความจริงใจ มีไมตรี เปิดใจ สามารถให้คำปรึกษาได้ในยามที่มีปัญหา และต้องแสดงให้เห็นว่าทุกคนมีความสำคัญกับองค์กรเช่นกัน การพูดคุยต่อกันไม่ควรแสดงกิริยาก้าวร้าว พูดจาเอะอะโวยวาย ยกตนข่มท่าน แสดงอำนาจ เพราะจะทำให้พนักงานเกิดความหวาดกลัว หรือไม่ก็หมดศรัทธา ไม้ไผ่เนื้อเชื่อใจ หมดกำลังใจในการทำงานได้ การให้เกียรติซึ่งกันและกันจะทำให้เคารพซึ่งกันและกัน และส่งเสริมกำลังใจซึ่งกันและกันในการทำงานได้ด้วย

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

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่ เราสามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ Dos

- ๑.จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความรักในความเป็นไทย
- ๒.ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๓.ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมาย
- ๔.ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
- ๕.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์
- ๖.ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ปราศจากอคติ
- ๗.ดำรงตนเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ Don'ts

๑.แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์

๒.รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมาย ระเบียบ

๓.ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในการขัดจูงให้กระทำความผิด

๔.กระทำการอันส่อไปในทางที่ดีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๕.ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน

๖.เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฯลฯ

๗.ประพฤดิหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละระดับตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้

๑.พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๒.พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา

๓.พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำสั่งแนะ

๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
๖. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ระบบการสรรหา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นมาตรฐาน มีคุณภาพ เป็นไปตามหลักเกณฑ์รวมถึงสอดคล้องกับระเบียบ

๒. การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบ และขั้นตอน

๓. มีระบบสารสนเทศช่วยในการปฏิบัติงาน

๔. ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในหน่วยงาน (การทำงานเป็นทีม)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การวางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมการประกาศเพื่อการคัดเลือกและการสรรหาตามหลักธรรมาภิบาล

๒. ผลักดันจริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

๓. การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์

ผู้รายงาน

(นายประสาน เชื้อบ้านเกาะ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา

(นางปิยะมาศ สินธุพาชี)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา

(นายวิชาญ อนุมาศ)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวจรัสศรี อ้นตระกูล)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าไร่