



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า
เรื่อง การนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘

การประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการ ประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือ การสอบวัดความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

การพัฒนาบุคลากร

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร ในองค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ในหลายๆด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานที่ ดังต่อไปนี้

๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

๑.๒ จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีการพัฒนาตนเองโดยการเรียนรู้ผ่านระบบสารสนเทศด้วยตนเอง โดยจัดหา จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาตนเอง

๑.๔ ส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า ผู้ที่ได้รับการพัฒนาให้นำความรู้ที่ได้รับการพัฒนามาถ่ายทอดความรู้ใหม่ๆให้แก่เพื่อนร่วมงาน

๑.๕ จัดตั้งงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการพัฒนา

๑.๖ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ปีละ ๒ ครั้ง

๑.๗ มีการยกย่องเชิดชมแก่พนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๑.๘ พัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ใช้งานได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการจัดหาคอมพิวเตอร์ในการใช้ปฏิบัติงานและสืบค้นข้อมูลให้ครอบคลุมตามความต้องการของบุคลากรในองค์กร

๑.๙ จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างบุคลากรในองค์กร ในรูปแบบต่างๆ ตามความเหมาะสม

๑.๑๐ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

๑.๑๑ มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพสวาง ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๒.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒.๒ ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๒.๓ กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

๒.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๒.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๒.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความประพฤติของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๒.๑ แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกิริยาหรือทางวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๒.๒ แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๒.๓ ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน

๒.๔ กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกล้วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำ ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล หรือต่อประชาชน

๒.๕ ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจของตน

๒.๖ เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างเช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย

๒.๗ ประพฤติหรือกระทำการใดๆที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร

๓. สรุปผลการดำเนินการพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓.๑ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๓.๒ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่งชี้แจงจากผู้บังคับบัญชา

๓.๓ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง

๓.๔ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

๓.๕ การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๓.๖ การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

๓.๗ การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น มาตรการเชิงรุก

๔.๑ การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๔.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา

๔.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

๔.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส

๔.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม) มาตรการเชิงรับ

๔.๖ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม

๔.๗ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



นายยงยุทธ ปาทา
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหว้า