

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง อำเภอลำดวน จ.สุรินทร์
ปีงบประมาณ พ.ศ.2566
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 14 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น
พนักงานจ้างประจำปี พ.ศ. 2566 และแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts การประพฤติตนทางจริยธรรม โดย
คณะกรรมการเพื่อให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ.2566 องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง

โดยมีหลักเกณฑ์ที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติและ
พฤติกรรมทางจริยธรรม ดังต่อไปนี้

1. ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง ว่าด้วยจรรยาข้าราชการส่วนท้องถิ่น
2. มาตรฐานส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
3. มาตรการจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี พ.ศ.2566
4. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต ประจำปี พ.ศ.2566
5. ประมวลมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นพนักงานจ้างประจำปี
พ.ศ.2566

URL ที่เผยแพร่ <https://www.pong-dang.go.th/download.php?id=26>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts การประพฤติตนทางจริยธรรม โดยคณะกรรมการ
เพื่อให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2566 องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง

URL ที่เผยแพร่ <https://www.pong-dang.go.th/download.php?id=26>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนานตนเองในหลายๆ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี (พ.ศ.2564-2566) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
- 1.2 จัดส่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต
- 1.3 ส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง ผู้ที่ได้รับการพัฒนามาจากการอบรมให้นำความรู้ที่ได้รับกลับมาถ่ายทอดและพัฒนาความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงาน
- 1.4 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ปีละ 2 ครั้ง
- 1.5 มีการยกย่องเชิดชูพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้างผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
- 1.6 จัดกิจกรรมความสามัคคีระหว่างบุคคลในองค์กร ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
- 1.7 มีการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

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

- 2.1 จงรักภักดี รักษาผลประโยชน์ และดูแลความมั่นคงของชาติ ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของชาติ
- 2.2 แสดงออกถึงความเคารพเทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ ไม่แสดงกิริยาอาการหรือวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันหลักของชาติ
- 2.3 นำหลักการตามศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ไม่ลบหลู่หรือดูแคลนศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
- 2.4 สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจสืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้รุ่งเรือง ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง
- 2.5 มีส่วนร่วมในการพัฒนาชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า ไม่ควรให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ

พฤติกรรมไม่ควรทำ

- 2.1 แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกริยาหรือทางวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
 - 2.2 แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ
 - 2.3 ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน
 - 2.4 กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม
 - 2.5 เลือกปฏิบัติโดยใช้ความแตกต่าง เช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย
 - 2.6 ประพฤติหรือกระทำการใดๆ ที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติ และภาพลักษณ์ขององค์กร
3. สรุปลผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
- 3.1 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปทุกคนต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ
 - 3.2 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก ต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา หรือสามารถแก้ไขปัญหาเองได้
 - 3.3 การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
 - 3.4 มีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณที่เหมาะสม
 - 3.5 มีการวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง
4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- 4.1 ฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
 - 4.2 การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
 - 4.3 การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส
 - 4.5 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
- เกิดจากบุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้การสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากบุคลากรอาจมองข้ามในการพัฒนาบุคลากร ขาดความกระตือรือร้น และในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดงขาดแคลนบุคลากรทางการดำเนินงานที่มีการศึกษาความรับผิดชอบค่อนข้างหลายด้าน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ

ผู้รายงาน จำสืบเอก.....

(วรศาสตร์ สาร)

ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายสิปปนนท์ ศรีโพธา)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแดง