

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น

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

ประมวลจริยธรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนินใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน พร้อม URL ที่เผยแพร่ ดังนี้

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

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

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรมการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น
กิจกรรมการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล
 ๑. นำข้อมูลพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมาวิเคราะห์
 ๒. จัดทำกิจกรรมเสนอ ต่อผู้บริหารท้องถิ่น
 ๓. ออกแบบกิจกรรมเพื่อดำเนินการ
 ๔. กำหนดปฏิทินจัดกิจกรรม
 ๕. แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินกิจกรรม
 ๖. ดำเนินกิจกรรมตามที่แผนงานที่วางไว้
 ๗. เมื่อดำเนินกิจกรรมแล้วเสร็จ สรุปผล ประเด็นปัญหาและ แนวทางแก้ไข
 ๘. จัดทำรายงานกิจกรรม

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

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน 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.กระทำการอันส่อไปในทางที่ตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๕.ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน

๖.เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฯลฯ

๗.ประพฤติหรือกระทำการใด 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. ประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นมาตรฐาน มีคุณภาพ เป็นไปตามหลักเกณฑ์รวมถึง สอดคล้องกับระเบียบ

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



(นางโสภา ถาวรสังข์)

ตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคล



(นางปิยะนุช แก้วมาก)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน



(นายจรรยา บุญชูวงศ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

ความเห็น.....

จกท'

(ภิรมณ์ ปั่นวงศ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

ทราบ

ธนรัฐพล

(นายธนรัฐพล สุขบาล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน

ภาพกิจกรรมการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

การร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรม เพื่อให้ได้ซึ่งข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน



กิจกรรมการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล



