

การรายงานผลการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาเรียง

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น

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

ประมวลจริยธรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาเรียง ใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน พร้อม URL ที่เผยแพร่ ดังนี้

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเรียง

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

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรมขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น

กิจกรรมขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

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 (Do's & Don'ts)

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเรียง เราสามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ Do's

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ Don'ts

๑. แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย ต่อภาพลักษณ์
๒. รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมาย ระเบียบ
๓. ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในการขัดจูงให้กระทำความผิด
๔. กระทำการอันส่อไปในทางที่ตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ ส่วนรวม
๕. ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
๖. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฯลฯ
๗. ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละรับตำแหน่ง 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 เป็นไปตามหลักเกณฑ์รวมถึงสอดคล้องกับระเบียบ
- ๒.การดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบ และขั้นตอน
- ๓.มีระบบสารสนเทศช่วยในการปฏิบัติงาน
- ๔.ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างในหน่วยงาน (การทำงานเป็นทีม)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑.การวางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมการประกาศเพื่อการคัดเลือกและการสรรหาตามหลักธรรมาภิบาล
- ๒.ผลักดันจริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
- ๓.การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมี จริยธรรม ความซื่อสัตย์

(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นางวรกัญญา กิจวิจิตร)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายวันราเชนทร์ เสมอภพ)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....



(นายภูษิต จิตสมพงษ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาเรียง

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....



(นายสมเกียรติ ไหมดี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเรียง

การดำเนินการกิจกรรมในลักษณะการประชุมเพื่อถ่ายทอด มอบนโยบาย และส่งเสริมจริยธรรม
ให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเรียง

เมื่อวันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ นายสมเกียรติ ไหมดี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาเรียง ได้จัดประชุมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยมีผู้เข้าร่วมประชุม เป็นผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ลูกจ้าง ครู ศพด. จำนวน ๕๒ คน

โดยได้ให้นโยบายการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ผู้บริหาร “โครงสร้างพื้นฐานสมบูรณ์ มาตรฐานสังคมสำคคี เศรษฐกิจดี มีคุณภาพชีวิต ร่วมผลิตทรัพยากรทรงคุณค่า ล้ำหน้าบริการนวัตกรรม สุขภาวะ” และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานและร่วมกันหาแนวทางในการป้องกันภารกิจที่เสี่ยงต่อการกระทำให้เกิดปัญหาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรต่อการบริการประชาชนด้วยจิตสำนึก ความรับผิดชอบและดำเนินงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใส

การประชุมครั้งนี้หวังว่าจะเป็นการช่วยยกระดับ/ปรับปรุง/พัฒนา/ส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาเรียง พัฒนาปรับปรุงผลการประเมิน ITA และได้ร่วมกันถ่ายภาพแสดงออกเชิงสัญลักษณ์ ในการต่อต้านการทุจริต และนโยบาย No Gift Policy ไม่รับของขวัญจากการปฏิบัติหน้าที่ เพราะการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด อาจทำให้เกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ไม่เป็นธรรมและจะทำให้เกิดการทุจริตได้ ทั้งนี้เพื่อปลูกจิตสำนึกและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีต่อไป





อบรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาเรียง
“หลักสูตรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน”



