

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์
ปีงบประมาณ : พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล
URL ที่เผยแพร่ : <http://www.thungpo.go.th/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : ข้อกำหนดกิจกรรมของพนักงานส่วนตำบลทุ่งโพธิ์
URL ที่เผยแพร่ : <http://www.thungpo.go.th/>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน

๑. อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รับผิดชอบ และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๒. ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของข้าราชการอื่น ไม่ก้าวร้าวหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการอื่นโดยมิชอบ

๓. ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ เที่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตนตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๔. เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๕. ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยให้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับการร้องขอในการตรวจสอบ

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

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ สามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ(Dos)

๑. ข้าราชการ พนักงาน ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
๒. ข้าราชการ พนักงาน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
๓. ข้าราชการ พนักงาน ต้องไม่ประพฤติดนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
๔. ข้าราชการ พนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ความสามารถด้วยความเสียสละ พุเมศติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน
๕. ข้าราชการ พนักงาน ต้องมุ่งแก้ปัญหาปัญหา ความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน
๖. ข้าราชการ พนักงาน ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ(Dont'S)

๑. ข้าราชการ พนักงานจ้าง กระทำการอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
๒. ข้าราชการ พนักงานจ้าง แสดงกิริยาอาการหรือวาจาที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
๓. ข้าราชการ พนักงานจ้าง อาศัยช่องว่างทางกฎหมายกระทำความผิด
๔. ข้าราชการ พนักงานจ้าง ละเลย เพิกเฉยต่อหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน
๕. ข้าราชการ พนักงานจ้าง ประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้าง สามารถสรุปรูปแบบพฤติกรรมได้ดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรม ทุกคนต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นรากฐานการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
๓. พฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นองค์ประกอบในการกำหนดนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารราชการเพื่อช่วยเหลือแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชน
๔. พฤติกรรมทางจริยธรรม สร้างให้เกิดสุขภาวะที่ดีต่อคนทั้งในองค์กรและในชุมชน ให้มีสุขภาพกาย สุขภาพใจ และสุขภาพจิตที่ดี

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การจัดทำโครงการอบรมสร้างความรู้ ความเข้าใจและพัฒนา คุณภาพการปฏิบัติและการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข ให้แก่เจ้าหน้าที่

๒. การรณรงค์ส่งเสริม การสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่เจ้าหน้าที่และประชาชน

๓. การส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมและหลักธรรมภิ

บาล

๔. การประเมินผลปฏิบัติราชการของผู้บังคับบัญชา ที่ต้องประเมินด้วยความเป็นธรรมไม่ลำเอียง หรือมีผลประโยชน์ส่วนตัว

๕. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรมถูกต้อง เป็นที่เปิดเผย สามารถตรวจสอบได้จากทุกฝ่าย

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๑. การบังคับใช้ให้เกิดเป็นรูปธรรมและเกิดผลสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยระยะเวลา

๒. การนำไปใช้ปฏิบัติในสถานการณ์จริงบางครั้งไม่สามารถกระทำได้

๓. การกำหนดกรอบหลักการประพฤติปฏิบัติส่วนรวม จำเป็นต้องได้รับการยอมรับในส่วนรวม จึงเป็นข้อจำกัดที่จะสร้างให้เกิดขึ้นจริงได้ยาก

ผู้รายงาน

(นายจักรพันธ์ เจริญสุวรรณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวรัศมี อันทะชัย)
หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวพรทิศา ตันมาก)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์

ผู้บังคับบัญชา

(นายณรงค์ศักดิ์ ถนัดเดินข่าว)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์

ผู้บังคับบัญชา

(นายชูชาติ บำรุง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์