

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำคำ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

ชื่อประมวลจริยธรรม ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

ชื่อประมวลจริยธรรม ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.namdarn.go.th/html/new-report.asp?type=report=๕๗>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม-.....

URL ที่เผยแพร่-.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- ๑.๑ การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่
- ๑.๒ การนำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการดำรงไว้และแรงจูงใจ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ

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

๑.ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล

๒.มุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ

๓.แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีจิตอาสา

๔.ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล

๕.ใช้ทรัพยากรและงบประมาณ ของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า

๖.อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ

๗.เสมอภาค เป็นธรรมและเที่ยงธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑.ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล	๑.ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล ๒.ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว
๒.มุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ	๑.มีความรับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากร และการดำเนินการในองค์กร ๒.อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร
๓.แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีจิตอาสา	๑.ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบอาชีพเสริม ที่จะให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ตน ๒.ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเหมาะสมที่สุดในและนอกสถานที่ทำงาน
๔.ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล	๑.เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ๒.พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบ และมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม
๕.ใช้ทรัพยากรและงบประมาณ ของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า	๑.ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว ๒.ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ
๖.อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ	๑.มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้มารับบริการในการติดต่อราชการ โดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒.ไม่มีการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวกให้แก่บุคคลใดเป็นพิเศษ
๗.เสมอภาค เป็นธรรมและเที่ยงธรรม	๑.มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพ ร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือ ความเชื่อทางการเมือง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๔.๒ ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๔.๓ ด้านการธำรงรักษาไว้ และแรงจูงใจ สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง เพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๔.๔ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ แทรกประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น ไว้ในการประชุมประจำเดือน

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

ขาดการติดตาม และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

๑. นำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำจริยธรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ในกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๒. นำองค์ความรู้ที่ได้เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรม สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบ และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน กษิต

(นายกษิต บัญชาพัฒน์ศักดิ์ดา)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา 

(นายสอบรี เปาะชู)

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลน้ำดำ