

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่วง

ปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ประจำปี ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://phaiwong.go.th/ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม-.....

URL ที่เผยแพร่-.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๑.๒ นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้าน
การพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

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

๒.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง
ระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๒.๒ ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๒.๓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

๒.๔ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๕ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๒.๖ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒.๗ ดำรงตนเป็นอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม Do and Don't มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข	๑. ไม่มีกล่าวร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. ไม่มีการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสีย ต่อ สถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชั่นและระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน ๓. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรองการรับบริการ ทรัพย์สินหรือบริจาคให้โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ ๔. ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวันหรือโดยไม่มีเหตุอันควร ๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม	๑. มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่เป็นการละเมิดระเบียบ/กฎหมาย ๒. ไม่มีการขัดขวางการสืบข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จ หรือกลั่นแกล้งกัน ๓. หลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ๔. การให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ๕. ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่นๆ หรือมวลชน
๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	๑. มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง ๒. ไม่มีการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ ๓. เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
	<p>๔.ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติไม่เกี่ยงงาน และเต็มใจ</p> <p>๕.ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการ หรือมาตรฐานงาน</p> <p>๖.แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่โดยตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว</p>
๕.คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ	<p>๑.ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>๒.รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อมการทรัพยากร และการดำเนินการในองค์กร</p> <p>๓.ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งที่เอื้อผลประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>๔.ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบวิชาชีพเสริมที่จะทำให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่โดยตรง</p> <p>๖.อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร</p>
๖.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	<p>๑.เรียนรู้ต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>๒.พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบ และมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม</p> <p>๓.ปฏิบัติงานด้วยความประหยัดคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔.เร่งทำงานให้เสร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๕.แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๖.ใช้เทคโนโลยี หรือดิจิทัลมาประกอบการทำงานเพื่อลดต้นทุน หรือทำให้ขั้นตอนหรือวิธีทำงานมี</p>

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	<p>๑. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน</p> <p>๒. นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือแนวทางตามพระราชดำริสมาใช้ในการทำงาน</p> <p>๓. วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤติดนที่นำความเสื่อมเสียหรือมลทินมาสู่ทางราชการ เช่น ชู้สาว ฯลฯ</p> <p>๔. วางตนเป็นกลางทางการเมือง โดยใช้สิทธิทางการเมืองในนามตนเองเวลางานอย่างเหมาะสมและหลีกเลี่ยงการกระทำที่ให้ผู้อื่นเข้าใจว่าการกระทำในนามส่วนราชการ</p> <p>๕. เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ</p> <p>๖. ประหยัด อดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหราและไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว</p> <p>๗. อดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก</p>

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปใช้ไปประกอบในการวางแผนอัตรากำลัง ซึ่งต้องนำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมาประกอบในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓. ด้านการพัฒนา นำหลักประมวลจริยธรรมมาพัฒนาพฤติกรรมของของข้าราชการและพนักงานจ้าง โดยอาจจัดทำโครงการอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถนำผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะมาประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งสมรรถนะของแต่ละประเภทและตามสายงาน มีหัวข้อการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประเมินตัวบุคคล

๕. การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน การจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นความก้าวหน้าในสายอาชีพ และมีหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการสับเปลี่ยน หมุนเวียนตำแหน่งที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในระบบการบริหาร ทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ฉ่ำ ก่อให้เกิดการกระตุ้นการพัฒนาตนเองไปสู่ความสำเร็จในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๖.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ มีการกำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติและประพฤติ ปฏิบัติตนของพนักงานในองค์กร โดยยึดถือนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งและทำประโยชน์ให้กับองค์กร ดังนี้

-ปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตาม ความเหมาะสม

-จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น คัดเลือกพนักงานส่วนตำบล, พนักงานครู, ลูกจ้างประจำดีเด่น

-ให้สิ่งจูงใจ ปรับปรุงสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ

๗.การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของข้าราชการ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการกำหนดประมวลจริยธรรมเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติใน ดำรงตนให้เหมาะสมและอยู่ในกรอบระเบียบวินัยที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ และประพฤติปฏิบัติตนที่ดีและแบบอย่างที่ดีของพนักงานในองค์กร โดยยึดถือจริยธรรมนำมาใช้ในการปฏิบัติ ราชการ โดยสามารถลดปัญหาข้อร้องเรียน หรืออุทธรณ์โทษทางวินัย ทั้งส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานไปสู่ ผลสัมฤทธิ์ตนเองขององค์กร ลดความขัดแย้งของเพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมความก้าวหน้าของตนเองอย่าง แท้จริง

ผู้รายงาน



(นางสาวปิรณา แก้วกำเนิด)

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา



(นายบัณฑิต จิตตสุโก)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ผู้บังคับบัญชา



(นายปรีชา ปรีชาवलิต)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ม่วง

ผู้บังคับบัญชา



(นายวิสูตร จันทร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ม่วง