

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการหรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนาหรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

ปีงบประมาณ : ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรม ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล

URL ที่เผยแพร่ <http://www.ladtakhean.go.th/fileupload/๗๖๗๑๗๐๗๑๔๒.pdf>

<http://www.ladtakhean.go.th/fileupload/๕๐๔๘๗๕๔๖๒๐.pdf>

<http://www.ladtakhean.go.th/fileupload/๗๖๗๓๐๐๗๗๘๕.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ขั้นตอนการยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๑.๑ พนักงานทุกคนปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี้ยว
ประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัด
ประมวลจริยธรรม พนักงานทุกคนต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๑.๒ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว อาทิเช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนการเลื่อนตำแหน่ง

๑.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น เพื่อที่จะได้เป็นแบบอย่างกับพนักงานคนอื่น ๆ

๑.๔ พนักงานทุกคนไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos&Don'ts) จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน เราสามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- ๑) จงรักภักดีต่อประเทศชาติ รักษาผลประโยชน์ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ
- ๒) แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- ๓) ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล
- ๔) ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล
- ๕) ดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม
- ๖) ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่มีพฤติกรรมทาง จริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดี

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- ๑) ด้อยค่าความเป็นไทย หรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
- ๒) แสดงกิริยาอาการหรือวาจาที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
- ๓) อาศัยช่องว่างทางกฎหมายกระทำผิด
- ๔) ปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม
- ๕) อาศัยตำแหน่งหน้าที่อำนาจประโยชน์ต่อนักการเมือง หรือพรรคการเมือง
- ๖) ละเลย เพิกเฉยแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนแก่ประชาชน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละระดับตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ
ดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
 ๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา
 ๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ
 ๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
 ๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
 ๖. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
 ๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง
๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

๑. มาตรการเชิงรุก

- ๑.๑ การฝึกอบรมเป็นการให้ความรู้ หรืออรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- ๑.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
- ๑.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- ๑.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส
- ๑.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

๒. มาตรการเชิงรับ

- ๒.๑ การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขพฤติกรรม
 - ๒.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
๑. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร '
 ๒. วางระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล

๓. การพัฒนาผู้นำให้มีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจในด้านความรู้ ความสามารถ
ด้านการมีจริยธรรมความซื่อสัตย์

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ไม่มี -



(นายเจษฎา คณะหนู)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน



(นางสาวพิชรีญา เพ็ชรโพธิ์)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป



(นายวีระวัฒน์ วงษ์พานิช)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.



(นางสาวพิไลลักษณ์ ปะบัวบาน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน

- ทราบ



(นายสิริเชษฐ์ ทองคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน