

กิจกรรมเสริมสร้างจริยธรรมของหน่วยงาน

แบบรายงานการเสริมสร้างจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสะโน.. อำเภอสำโรงทาบจังหวัดสุรินทร์.....
ปีงบประมาณ ..๒๕๖๗.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่ <http://www.sanosurin.go.th>.....

- กรณี อปท.

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากร โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อบต. ร่วมกับผู้นำชุมชนและองค์กรชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เป็นต้น

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ระบุขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น

- การพัฒนาบุคลากร

- จัดทำโครงการโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อบต. ร่วมกับผู้นำชุมชนและองค์กรชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

- หัวข้อบรรยายจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและหน้าที่ของรัฐ

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

ระบุขั้นตอน/วิธีการดำเนินการ ว่ามีการพัฒนาบุคลากร ทางจริยธรรมไปใช้ในขั้นตอนตามข้อ ๑ อย่างไร โดยการประเมินดังกล่าวต้องมีเนื้อหาสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลสะโนกำหนดให้มีกำหนดในหัวข้อมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับข้าราชการการเมืองและพนักงานส่วนตำบล พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ จำนวน ๕ ข้อ ดังนี้.....

มีการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อบต. ร่วมกับผู้นำชุมชนและองค์กรชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ วันที่ ๗-๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสะโน

-เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานโครงการจัดทำโครงการฝึกอบรม เสนอต่อผู้บังคับบัญชา
- ผู้บริหารท้องถิ่นอนุมัติโครงการฝึกอบรม
- มีหนังสือส่งเชิญวิทยากรมาบรรยายเกี่ยวกับ หัวข้อ จริยธรรมสำหรับข้าราชการการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีวิทยากรมาบรรยายพิเศษให้ฟังเกี่ยวกับจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

-สรุปผลของโครงการฯ รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน
รายละเอียดข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

DO S

๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ รักษาผลประโยชน์รักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ
Don" ts

๑. ไม่ด้อยค่าความเป็นไทยหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ

DO "S

๒. แสดงออกถึงความเคารพเทิดทูนและรักษาไว้สถาบันพระมหากษัตริย์

Don ts

๒. ไม่แสดงกิริยาหรือวาจาที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

DO S

๓. นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ

Don ts

๓. ไม่ลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดใดศาสนาหนึ่ง

DO S

๔. สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจสืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน

Don ts

๔. ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง

DO S

๕. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้า

Don ts

๕. ไม่ควรกระทำให้มีการกระทบกระเทือนของความมั่นคงของชาติ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สรุปผลที่ได้จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ในกิจกรรมตามโดยอาจจะสรุป การมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้า

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา
๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีแก้ไขได้เองไม่ต้องการคำปรึกษา
๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีและชักชวนคนอื่นปฏิบัติงานให้ดี
๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
๖. การมีนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุน จริยธรรมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น
๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. มาตรการเชิงรุก

- การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา
- การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล สามารถกำหนดเป้าหมายได้ง่ายและสำเร็จงาน

อย่างมีประสิทธิภาพ

- การนำจริยธรรมมาใช้ในงานในหน้าที่การปฏิบัติงาน มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้
- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม ค่านิยม สามัคคี สมัคสนาม มีส่วนร่วม

รักชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ นำพาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองต่อไป

๒. มาตรการเชิงรุก

- การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขปัญหาพฤติกรรม
- การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทางวินัยและทางกฎหมาย

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา

๑. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการการบริหารงานในหน่วยงาน
๒. การใช้มาตรฐานการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ทางวินัยหรือกฎหมาย มีผลต่อเจ้าหน้าที่ อาจไม่ได้เลื่อนระดับตามกำหนดเวลา

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานในหน่วยงาน เช่นด้านงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นไปทางบวก รัก สามัคคี ห่วงช่วยเหลือบริการประชาชนในพื้นที่ให้ได้รับความสะดวกรวดเร็ว สมฤทธิ์ผลที่ดี
๒. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติเป็นไปตามคู่มือการปฏิบัติงาน ตามคุณธรรมจริยธรรมที่ดี
๓. การพัฒนา เจ้าหน้าที่ทุกท่านและผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ด้านความรู้ความสามารถ การมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ สุจริต

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ควรให้มีการดำเนินงาน **การพัฒนาบุคลากร โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อบต. ร่วมกับ**

ผู้นำชุมชนและองค์กรชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ผู้รายงาน



(... สมรไพร วงศ์มา...)

ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล..

ผู้บังคับบัญชา



(..นายสำราญ อบอุ่น...)

ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะโน.....

ภาพถ่ายประกอบการจัดกิจกรรมโครงการพัฒนาบุคลากร โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อบต. ร่วมกับผู้นำชุมชนและองค์กรชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ระหว่างวันที่ ๗-๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลสะโน

- หัวข้อบรรยายจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและหน้าที่ของรัฐ

