

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสะโน.. อำเภอสำโรงทาบจังหวัดสุรินทร์.....
ปีงบประมาณ ..๒๕๖๖.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่ [http://www.sanosurin go.th](http://www.sanosurin.go.th).....

***ระบุประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน พร้อม URL ที่เผยแพร่

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรมประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น.....ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น .ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.

URL ที่เผยแพร่ . [http://www.sanosurin go.th](http://www.sanosurin.go.th)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาบุคลากร โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อบต. ร่วมกับผู้นำชุมชนและองค์กรชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นต้น

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ระบุขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น

- การพัฒนาบุคลากร
- จัดทำโครงการโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อบต. ร่วมกับผู้นำชุมชนและองค์กรชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
- หัวข้อบรรยายจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและหน้าที่ของรัฐ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ระบุขั้นตอน/วิธีการการดำเนินการ ว่ามีการพัฒนาบุคลากร ทางจริยธรรมไปใช้ในขั้นตอน ตามข้อ ๑ อย่างไร โดยการประเมินดังกล่าวต้องมีเนื้อหาสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลสะโนกำหนดให้หมีกกำหนดในหัวข้อมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับข้าราชการ การเมืองและพนักงานส่วนตำบล พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการการเมืองและข้าราชการประจำ จำนวน ๕ ข้อ ดังนี้.....

มีการฝึกอบรม การพัฒนาบุคลากร โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อบต. ร่วมกับผู้นำชุมชนและ องค์การชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

- เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานโครงการจัดทำโครงการฝึกอบรม เสนอต่อผู้บังคับบัญชา
- ผู้บริหารท้องถิ่นอนุมัติโครงการฝึกอบรม
- มีหนังสือส่งเชิญวิทยากรมาบรรยายเกี่ยวกับ หัวข้อ จริยธรรมสำหรับข้าราชการการเมืองและ เจ้าหน้าที่ของรัฐมีวิทยากรมาบรรยายพิเศษให้ฟังเกี่ยวกับจริยธรรมสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งทาง การเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

-สรุปผลของโครงการฯ รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน

รายละเอียดข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

DO S

๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ รักษาผลประโยชน์รักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ
Don” ts

๑. ไม่ด้อยค่าความเป็นไทยหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
DO “S

๒. แสดงออกถึงความเคารพเทิดทูนและรักษาไว้สถานบันพระมหากษัตริย์
Don ts

๒. ไม่แสดงกิริยาหรือวาที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
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

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้า

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา
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 ตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี

๓. การพัฒนา เจ้าหน้าที่ทุกท่านและผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ด้านความรู้
ความสามารถ การมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ สุจริต

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-ควรให้มีการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร อบต. ร่วมกับ
ผู้นำชุมชนและองค์กรชุมชนตามหลักธรรมาภิบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ผู้รายงาน



(.... สมรไพร วงศ์มา...)

ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล..

ผู้บังคับบัญชา



(..นายสำราญ อบอุ่น...)

ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะโน.....