



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเสาะออก

ที่ ๑๗๔/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม

\*\*\*\*\*

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเสาะออก ได้ดำเนินการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานจ้าง และบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเสาะออก มีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม และเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนผู้มาใช้บริการ ณ องค์ส่วนตำบลหรือเสาะออก อย่างสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเสาะออก จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม โดยมีองค์ประกอบคณะกรรมการและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- |  |                        |
|--|------------------------|
| ๑. นายก อบต.หรือเสาะออก                  | ประธานคณะกรรมการ       |
| ๒. รองนายก อบต.หรือเสาะออก ลำดับที่ ๑    | คณะกรรมการ             |
| ๓. รองนายก อบต.หรือเสาะออก ลำดับที่ ๒    | คณะกรรมการ             |
| ๔. ปลัด อบต.หรือเสาะออก                  | คณะกรรมการ             |
| ๕. รองปลัด อบต.หรือเสาะออก               | คณะกรรมการ             |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.หรือเสาะออก      | คณะกรรมการ             |
| ๗. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | คณะกรรมการ             |
| ๘. ผู้อำนวยการช่าง                       | คณะกรรมการ             |
| ๙. ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | คณะกรรมการ             |
| ๑๐. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ     | คณะกรรมการ             |
| ๑๑. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ             | คณะกรรมการและเลขานุการ |

อำนาจและหน้าที่

๑. ให้คำปรึกษาและตอบคำถามเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมและขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม
๒. ศึกษากรอบแนวทางการให้คำปรึกษาและตอบคำถามเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมและขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม
๓. ดำเนินการอื่นใดตามที่คณะกรรมการ มอบหมายโดยให้คณะกรรมการมีวาระแต่งตั้งแต่คำสั่งนี้เป็นต้นไปจนถึงสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางพาตีเมาะ อาหะมะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเสาะออก

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้งโอน ย้าย เลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเสาะออก

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.rusook.go.th/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน(ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ไม่มี

URL ที่เผยแพร่ .....

**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน**

๑. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานเจ้าหน้าที่

๒. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการ

พัฒนา ด้านการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคคล

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

๑. ยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

๒. มุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ

๓. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีจิตอาสา

๔. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล

๕. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า

๖. อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ

๗. เสมอภาค เป็นธรรม และเที่ยงธรรม

**๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

- ๓.๑ ไม่พบการกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง
- ๓.๒ มีการช่วยเหลือชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- ๓.๓ ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ
- ๓.๔ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและทุ่มเทต่องานที่ได้รับมอบหมาย
- ๓.๕ ไม่มีการเบียดบังทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ๓.๖ มีการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้รับบริการในการติดต่อราชการปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์
- ๓.๗ ไม่มีการแบ่งชนชั้นในการให้บริหารแก่ผู้มาติดต่อ

**๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- ๔.๑ ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ๔.๒ ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาเชื่อมโยงผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง
- ๔.๓ ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี
- ๔.๔ ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง

**๕. ปัญหา/อุปสรรค**

พนักงานบางส่วนยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

**๖. ข้อเสนอแนะ**

ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ

ผู้รายงาน

(นางชุตีมา หนอนน้า)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา

(นางพาตีเมาะ อาหะมะ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเสาะออก