

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 5 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที  
URL ที่เผยแพร่

[http://www.bangkoktee.go.th/site/index.php?option=com\\_content&view=article&id=835:2023-03-30-06-22-28&catid=93:2023-03-01-03-06-52&Itemid=140](http://www.bangkoktee.go.th/site/index.php?option=com_content&view=article&id=835:2023-03-30-06-22-28&catid=93:2023-03-01-03-06-52&Itemid=140)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ .....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1 การจัดทำบันทึกข้อตกลงของผู้ปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา

1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

1.3 การกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน

1.4 การสรุปผลการปฏิบัติงานและรายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารท้องถิ่น

1.5 ประกาศผลการปฏิบัติงานโดยการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ต่อสาธารณะ

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

ข้อควรทำ Do's	ข้อไม่ควรทำ Don'ts
๑. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล ๒. มุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ ๓. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีจิตอาสา ๔. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล ๕. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า ๖. อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ ๗. เสมอภาค เป็นธรรม และเที่ยงธรรม	๑. ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายกระทำผิด ๒. ไม่ปฏิบัติตามในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม ๓. ไม่ประพฤติเสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ ๔. ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหาย ๕. ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่อำนวยประโยชน์ต่อนักการเมืองหรือพรรคการเมือง ๖. ไม่ละเลย เพิกเฉยแก้ปัญหาความเดือดร้อนแก่ประชาชน ๗. ไม่แสดงกิริยาอันเป็นการคุกคามทางเพศ

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลบางคนที่ ได้สรุปผลจากเอกสารการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ไม่มีปรากฏการประพฤติปฏิบัติตนที่ขัดแย้งกับประมวลจริยธรรมแต่ประการใด คงเหลือวัดผลการปฏิบัติเกี่ยวกับงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นหลักในการชี้วัดความดีความชอบแต่ละบุคคล

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
มาตรการเชิงรุก

๔.๑ การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๔.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ปัญหา

๔.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

๔.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส

๔.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

มาตรการเชิงรับ

๔.๑ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม

๔.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาบุคลากร เกิดจากบุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้การสนับสนุนการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร ขาดความกระตือรือร้นและเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน ประกอบกับมีภารกิจในด้านอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการรวมถึงการได้รับมอบนโยบายเร่งด่วนของอำเภอ จังหวัด ที่ต้องดำเนินงานควบคู่ไปด้วยกัน ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินการกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มศักยภาพ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน ..... 

(นางสาวมุกดา เพชรน้อย)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา ..... 

(นายประพันธ์ มุ่งหมาย)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดฯ