

**แบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ.....เทศบาลตำบลบึงเค็งตา.....
ปีงบประมาณ.....พ.ศ. ๒๕๖๖.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน.....๓ เมษายน ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม.....ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.....
URL ที่เผยแพร่.....
<http://www.buketacity.go.th/home/images/download/PDF/2566/Damnergan/290366/panakan.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม.....-.....
URL ที่เผยแพร่.....-.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- ๑.๑. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานเจ้าหน้าที่
- ๑.๒. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา
ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคคล

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

- ๒.๑ ยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
- ๒.๒ มุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ
- ๒.๓ แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีจิตอาสา
- ๒.๔ ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล
- ๒.๕ ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า
- ๒.๖ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ

/๒.๗ เสมอภาค...

๒.๗ เสมอภาค เป็นธรรมและเที่ยงธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- ๓.๑ ไม่พบการกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง
- ๓.๒ มีการช่วยเหลือชุมชน หรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- ๓.๓ ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ
- ๓.๔ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและทุ่มเทต่องานที่ได้รับมอบหมาย
- ๓.๕ ไม่มีการเบียดบังทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ๓.๖ มีการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้รับบริการในการติดต่อราชการปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์

รับผลประโยชน์

- ๓.๗ ให้บริการผู้มาติดต่อราชการอย่างเท่าเทียม ไม่มีการแบ่งชนชั้น

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๔.๑ ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- ๔.๒ ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาเชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างจริงจัง
- ๔.๓ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี
- ๔.๔ ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง

๕. ปัญหา/อุปสรรค

พนักงานบางส่วนยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

๖. ข้อเสนอแนะ

ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ

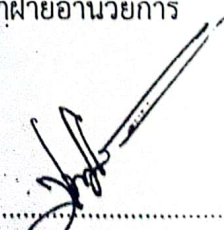
ผู้รายงาน



(นางสาวจิรภัทร์ พรหมดี)

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ผู้บังคับบัญชา



(นายสุโขทัย ลอดึง)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลบึงเค็งตา