

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ ...องค์การบริหารส่วนตำบลท่าผา.....  
ปีงบประมาณ .....พ.ศ. 2566.....  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน .....7 เมษายน 2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม ....
1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
  2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
  3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.tachang.go.th/html/new-report.asp?typereport=65>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

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

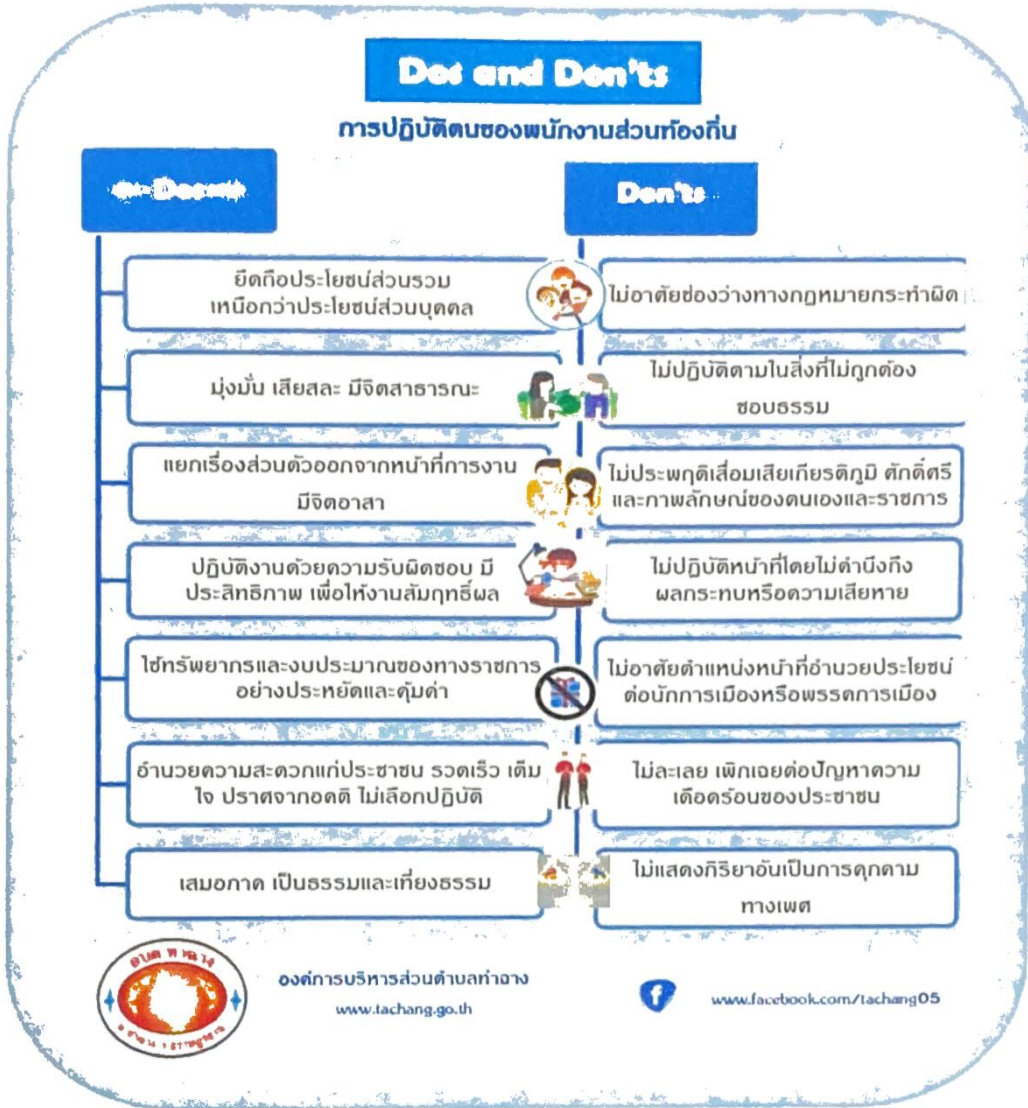
ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เช่น การสรรหาพนักงานจ้าง, โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม แก่บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าผา, การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ 2566 เป็นต้น

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานระบุขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น
  - การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
  - การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
  - การพัฒนาบุคลากร
  - การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
  - การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

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

ในการประชุมประจำเดือนของผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างได้นำ หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) นำมาใช้ในการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง 5 เรื่อง ในข้อที่ 1 ดังนี้



3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

นำพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ... (Do's & Don'ts) การบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้ครบทั้ง 5 ข้อ คือ

- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- การพัฒนาบุคลากร
- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
- การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการกองช่าง ได้นำข้อปฏิบัติของพนักงานส่วนท้องถิ่น (Do's & Don'ts) โดยเน้นความเสมอภาคเป็นธรรมและเที่ยงธรรม ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายกระทำผิด

4.2 การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ในการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลผู้ผ่านการสรรหามาดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) ก็ได้ตรวจสอบคุณสมบัติ ตรวจสอบวุฒิการศึกษา การลงโทษทางวินัย ซึ่งก็ได้ตรวจสอบอย่างครบถ้วน

4.3 การพัฒนาบุคลากร ได้ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้าไปอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ โดยพนักงานส่วนตำบลได้อบรมครบทั้ง 11 คน

4.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ก็ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของทางราชการ และเน้นความเสมอภาค เป็นธรรมและเที่ยงธรรม ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายกระทำผิด การประเมินก็แยกเรื่อง ส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน

4.5 การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ก็ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของทางราชการ และเน้นความเสมอภาค เป็นธรรมและเที่ยงธรรม ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายกระทำผิด แยกเรื่องส่วนตัว ออกจากหน้าที่การงาน ไม่มีการกลั่นแกล้ง

### 5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

..

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร บุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ผู้รายงาน .....   
(นายธรรมกร ขำแก้ว)  
ตำแหน่ง .....หัวหน้าสำนักปลัด.....

ผู้บังคับบัญชา .....   
(นายสุโข แก้วบัวทอง)  
ตำแหน่ง ....นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง.....