

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพระขาว /สำนักปลัด

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน...๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

<https://phrakhao.go.th/wpcontent/uploads/๒๐๒๓/๐๔/%E0%B8%9B%E0%B8%A๓%E0%B8%B0%E0%B8%A๑%E0%B8%A๗%E0%B8%A๕%E0%B8%9C%E0%B8%A๓%E0%B8%B๔%E0%B8%A๒%E0%B8%9D%E0%B8%A๓%E0%B8%A๓%E0%B8%A๑%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%9๕.pdf>

ชื่อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

<https://phrakhao.go.th/wpcontent/uploads/๒๐๒๓/๐๔/%E0%B8%9B%E0%B8%A๓%E0%B8%B0%E0%B8%A๑%E0%B8%A๗%E0%B8%A๕%E0%B8%9C%E0%B8%A๓%E0%B8%B๔%E0%B8%A๒%E0%B8%9D%E0%B8%A๓%E0%B8%A๓%E0%B8%A๑-%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%9๕.pdf>

/ชื่อการดำเนินการ

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๒. รายละเอียดการประพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล
จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

มีการนำประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจโดยองค์การ
บริหารส่วนตำบลพระขาว ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลพระขาว ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจและ
แรงจูงใจบุคลากรในสังกัด โดยได้ประเมินจากพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในด้านการบริหารงานตาม
นโยบายของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลการจัดสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน และ
แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบบประเมินได้สอบถามความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ ในการทำงาน ประกอบด้วย
ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงานค่าตอบแทนและสวัสดิการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- กิจกรรมทำบุญตักบาตร ประจำปี ๒๕๖๖

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- องค์การบริหารส่วนตำบลพระขาว มีการนำประเด็นที่ได้คะแนนต่ำสุดจากการประเมินพฤติกรรม
การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อจัดทำแนวทางปฏิบัติ Dos & Don'ts
เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมและเผยแพร่ผ่าน
เว็บไซต์หน่วยงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพระขาว ใช้เป็น
แนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางจริยธรรม รวมทั้งการรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ประพฤติปฏิบัติ
ตนอย่างมีคุณธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรค ควรแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่
ลำเอียงไม่ เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้องหรือบุญคุณส่วนตัวในการให้บริการกำกับดูแลการ
ปฏิบัติและบริการผู้รับบริการหรือ ผู้มีส่วนได้เสียของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไป อย่างเป็นธรรมและไม่เลือก
ปฏิบัติ ข้อเสนอแนะ ยังไม่มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของหน่วยงานไปใช้

/หมายเหตุ.....

หมายเหตุ: กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม
ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจรรยาบรรณไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน..... *ชไมพร อินทกุล*.....
(นางสาวชไมพร อินทกุล)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา..... *ฉันทนา*.....
(นายฉันทนา เกษรโอสถ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล