

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร.....

ปีงบประมาณ.....พ.ศ.๒๕๖๖.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน.....๗ เมษายน ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม.....๑.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://klongsai-surat.go.th/html/new-menu.asp?typemenu=๑๖>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน(ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม.....-.....

URL ที่เผยแพร่.....-.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เช่น การสรรหาพนักงานจ้าง,โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองไทร,การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นต้น

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ระบุขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น

- การสรรหาและคัดเลือกบุคคลกร
- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- การพัฒนาบุคลากร
- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
- การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

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

ในการประชุมประจำเดือนของผู้บริหาร...พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้นำ หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos&Don'ts) นำมาใช้ในการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้ง ๕ เรื่อง ในข้อที่ ๑ ดังนี้



องค์การบริหารส่วนตำบลคลองทราย
www.klongsai-surat.go.th

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

นำพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ...(Dos&Don'ts) การบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้ครบทั้ง ๕ ข้อ คือ

- การสรรหาและคัดเลือกบุคคลกร
- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- การพัฒนาบุคลากร
- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
- การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานจ้าง ได้นำข้อปฏิบัติของพนักงานส่วนท้องถิ่น (Dos&Don'ts) โดยเน้นความเสมอภาคเป็นธรรมและเที่ยงธรรม ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายกระทำผิด

๔.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ในการแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลผู้ผ่านการสรรหามาดำรงตำแหน่ง ก็ได้ตรวจสอบคุณสมบัติ ตรวจสอบวุฒิการศึกษา การลงโทษทางวินัย ซึ่งก็ได้ตรวจสอบอย่างครบถ้วน

๔.๓ การพัฒนาบุคลากร ได้ส่งพนักงานส่วนตำบลเข้าไปอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์

๔.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ก็ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของทางราชการ และเน้นความเสมอภาค เป็นธรรมและเที่ยงธรรม ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายกระทำผิด การประเมินก็แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน

๔.๕ การให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ ก็ได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของทางราชการและ
เน้นความเสมอภาค เป็นธรรมและเที่ยงธรรม ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายกระทำผิด แยกเรื่องส่วนตัวออกจาก
หน้าที่การงาน ไม่มีกลิ่นแก๊ส

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการ
บริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ผู้รายงาน.....

(นายชัยยุทธ์ สามเสาร์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางสาวธนวัน ภูมิไชยา)

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลคลองไทร