

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการสำนักปลัด.....องค์การบริหารส่วนตำบลจางใหญ่.....
ปีงบประมาณ ..ปีงบประมาณ...พ.ศ.2566.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน31...มีนาคม...พ.ศ.2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบ 6 เดือน ประจำปี 2566
2. การสรรหาพนักงานจ้าง

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - การสรรหาและคัดเลือกบุคคล
 - การบรรจุแต่งตั้งบุคคล
 - การพัฒนาบุคคล
 - การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
 - การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ขั้นตอนในการสรรหา,การคัดเลือก,หรือการประเมินผลงาน เป็นต้น มีการนำการประเมินทางจริยธรรมและหลักเกณฑ์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานด้านจริยธรรมมาใช้ในการดำเนินการดังกล่าว

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละระดับตำแหน่ง สรุปพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้

1. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
2. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา
3. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องรับการคำสั่งแนะ
4. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ

5. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
 6. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
 7. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง
3. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
จากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น
1. มาตรการเชิงรุก
 - 1.1 การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
 - 1.2 การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
 - 1.3 การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
 - 1.4 การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่
ดำเนินการให้ความโปร่งใส
 - 1.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)
 2. มาตรการเชิงรับ
 - 2.1 การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม
 - 2.2 การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)
5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
- ข้อเสนอแนะ**
1. ควรผลักดันให้จริยธรรมในวัฒนธรรมขององค์กร
 2. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
 3. การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมี
จริยธรรม ความซื่อสัตย์

ผู้รายงาน



(นางจุฑารัตน์ บังศรี)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา



(นายมงคล สิงห์คำ)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจานใหญ่

ผู้บังคับบัญชา



(นายธวัช ดวงงอก)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจานใหญ่