



อปต.ลาโละ

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบ/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลลาโละ

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๑๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.lalo.go.th/upfile/rose/๐๓๙๑.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนด ไม่มี

URL ที่เผยแพร่.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบดำเนินงาน

๑. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานเจ้าหน้าที่
๒. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหาด้านการพัฒนาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคคล

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

๑. ยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
๒. มุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ
๓. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงานมีจิตอาสา
๔. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสำเร็จผล
๕. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของสทของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า
๖. อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ
๗. เสมอภาค เป็นธรรม และเที่ยงธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- ๓.๑ ไม่พบการกรำทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง
- ๓.๒ มีการช่วยเหลือชุมชน หรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- ๓.๓ ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ
- ๓.๔ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและทุ่มเทต่อวานที่ได้รับมอบหมาย
- ๓.๕ ไม่มีการเบียดบังทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ๓.๖ มีการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้รับบริการในการติดต่อราชการปราศจากการเรียกรับ

ผลประโยชน์

- ๓.๗ ไม่มีการแบ่งชนชั้นในการให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑. ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบ
- ๒. ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาเชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง
- ๓. ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์ม การประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี
- ๔. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับ

ตำแหน่ง

๕. ปัญหา/อุปสรรค

พนักงานบางส่วนยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

๖. ข้อเสนอแนะ

ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ



ผู้รายงาน

(นางสาวมาสกะห์ ดีอระ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ผู้บังคับบัญชา

(นายสุกข์พิลี สระโร)

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลลาโละ