

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบลัทธิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.huaypooling.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อหน่วยงานจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน
- ๒) การประชุมเพื่อสอดแทรกสาระด้านประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อนำไปใช้ในการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - ๑) ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๖ เดือน โดยการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
 - ๒) การประชุมเพื่อสอดแทรกสาระด้านประมวลจริยธรรมเพื่อนำไปประกอบการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการ ศึกษาวิเคราะห์ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อจัดประชุมหารือแนวทางในการนำประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐไปดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

๒ รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos @ Don 'ts องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบุ่ง มีการประเมินตนเองด้านพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๑) อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มาติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกร้องผลประโยชน์
- ๒) ไม่เบียดบังทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ในเรื่องส่วนตัว
- ๓) ไม่เปิดเผยข้อมูลของทางราชการ
- ๔) ไม่ละทิ้งงานข้ามวันโดยไม่มีเหตุผล
- ๕) รายงานผู้บังคับบัญชาทันทีหากมีกิจกรรมใดที่เข้าข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๓.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบุ่ง ประจำปี ๒๕๖๖

ทำแบบประเมินทั้งสิ้น ๓๒ คน

คะแนนทั้งสิ้น ๑๐ คะแนน ข้อละ ๒ คะแนน

มีช่วงคะแนนที่ประเมินตนเองอยู่ที่ ๙ - ๑๐ คะแนน

๔.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบุ่ง มีการประเมินตนเองอยู่ในระดับที่ดีอยู่ในระดับคะแนนเต็มร้อยละ ๙๕ แต่อย่างไรก็ตาม องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยบุ่ง ได้กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๕.ปัญหา/อุปสรรค

- การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ยังมีความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเอง
- องค์การขาดการติดตาม สอดส่อง ดูแลและประเมินพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

อย่างต่อเนื่อง

- การให้ความร่วมมือเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐยังไม่ถึง

ร้อยละ ๑๐๐

๖.ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการมอบนโยบายในเรื่องจริยธรรมให้กับบุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญอย่างจริงจังและพัฒนาความรู้เพิ่มเติมในด้านเทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

.....

.....

.....

ผู้รายงาน



(นายบรรชาย ตรีศรี)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา



(นายไชยา ประหยัดทรัพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยปูลิง