

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
  ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
  ๓. ประมวลจริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ :

<https://huaima.go.th/PDF/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A8%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%A5%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%98%E0%B8%A3%E0%B8%A1%2025.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (กระบวนการรับโอนย้าย)

๑.๑ ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

-จัดทำแบบประเมินความประพฤติ เพื่อใช้ในการประเมินพฤติกรรม ประกอบการรับโอนย้ายพนักงานส่วนตำบล เพื่อแสดงเจตคติและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ โดยเกณฑ์การประเมินต้องอยู่ในระดับ ดี จึงจะรับโอนย้าย

๑.๒ รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ นำมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม ของหน่วยงานมากำหนดในแบบประเมินหนังสือรับรองความประพฤติ

๑.๓ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

-ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติเหมาะสมรวมทั้งมีคุณสมบัติการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี ซึ่งจะมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาด้านจริยธรรมในองค์กรภาคราชการและสังคมไทยในภาพรวม

๑.๔ รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ ๑ มีความประพฤติปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณข้าราชการ เป็นที่ยอมรับของบุคคลในส่วนราชการและสังคม ประกอบด้วยคุณธรรมควรแก่การยกย่อง

ข้อ ๒ ประพฤติปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่ำเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ จนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประชาชน มากกว่าผู้อื่นอย่างเด่นชัด มีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี

ข้อ ๓ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมีจิตสาธารณะ

๑.๕ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

-ไม่มี-

ข้อเสนอแนะ

-ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

-วางระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-กระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบการบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีแบบอย่างมาปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน

-ราชการส่วนกลางควรมีหลักสูตรการพัฒนาทุกระดับ ผ่านกลไกฝึกอบรมและ Gamification ในระบบออนไลน์ โดยบังคับให้ข้าราชการเข้าไปในระบบ (เหมือนเอกชน)

ผู้รายงาน



(นางสาวมรุตน์ มั่งคั่ง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



(นายสมบัติ มะโนนัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม้า