

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแซะ

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 23 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

1. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแซะ
2. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแซะ เรื่อง การใช้ข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรมของ

ข้าราชการ

3. ประมวลจริยธรรมผู้บริหาร
4. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาฯ

URL ที่เผยแพร่ <https://chae.go.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง, โครงการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการบรรจุใหม่,
การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ 2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
 - การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
 - การพัฒนาบุคลากร
 - การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
 - การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
2.1 การใส่ข้อกำหนดทางจริยธรรมลงในข้อสอบการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง
2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี จำนวน 2 ครั้ง
2.3 การกำหนดให้มีแบบทดสอบในหัวข้อการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือ ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) จำนวน 15 ข้อ ในโครงการเพิ่มขีดความสามารถฯ ประจำปีงบประมาณ 2566

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
การประเมินพฤติกรรมสรุปได้ร้อยละ 85 ตามแบบการประเมิน มีความเข้าใจ ทาง
จริยธรรมที่ต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่าง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.2 ถ้าหากผู้ถูกประเมินได้รับคะแนนการประเมินอยู่ในระดับต่ำ ให้จัดโครงการอบรมเพื่อ
เพิ่มคุณธรรมจริยธรรม

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหาด้านผู้รับการประเมินขาดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์

5.2 การขาดทัศนคติที่ไม่ดียอมรับต่อการประเมินผล

5.3 ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมต่อการประพฤติปฏิบัติงาน

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร
บุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ผู้รายงาน 
(นางสาวกรรณิการ์ ลาภาเอนกนันท์)
ตำแหน่ง . นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา 
(นายเกล้า สุริยะพันธ์)
ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแชะ