

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

ปีงบประมาณ 2566

วัน / เดือน / ปี 1 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ http://www.baankol.go.th/data_1E915uvd

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวปฏิบัติเพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่ http://www.baankol.go.th/data_1E915uvd

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ 2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ
ดำเนินงาน

- การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม
หรือประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos &
Don'ts) มีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ
โดยการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และ
ข้อกำหนดจริยธรรม อีกทั้งพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) โดยองค์การ
บริหารส่วนตำบลบ้านกอก

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอกได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจ
บุคลากรในสังกัดโดยได้ประเมินจากพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนตำบลบ้านกอก ในด้านการบริหารงานตามนโยบายของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากร
บุคคล การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบบประเมินได้สอบถาม
ความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ ในการทำงาน ประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการโอกาสและความก้าวหน้าในองค์กร ความพึง
พอใจในการทำงานโดยรวม การฝึกอบรมตามสายงาน จากการประเมินดังกล่าว จึงนำผลการประเมิน
มาสร้างแรงจูงใจและการลงโทษให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัด ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2566 ดังนี้

1) มีการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการทำงาน ด้าน
คุณธรรมจริยธรรม

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ยังไม่มีผลการประเมินเพราะยังไม่ถึงรอบการประเมิน

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากร
บุคคล

- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก มีการนำประเด็นที่ได้คะแนนต่ำสุดจากการประเมิน
พฤติกรรมให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อจัดทำแนวปฏิบัติ
Dos & Don'ts และ No gift pollice เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2566 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก

ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก พร้อมกันได้จัดทำแนวทางปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดการสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมและเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก ใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางจริยธรรมรวมทั้งการรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรค

ควรแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่โดยควรตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้องหรือบุญคุณส่วนตัวในการให้บริการ

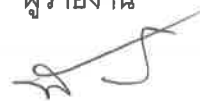
กำหนดดูแลการปฏิบัติและบริการผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้เสียของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

ยังไม่มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไปใช้

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล


ผู้รายงาน



(นางสมिता ประจงคำ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา



(นายสมพงษ์ ศิวรักษา)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกอก