

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

### ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ                      องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด

งบประมาณ    ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน                          วันที่ ๑ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรม หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ชื่อประมวลจริยธรรมผู้บริหาร

URL ที่เผยแพร่                                      [https://www.sa-ard.go.th/download/Document\\_๓/๐๔๐-๐๗-๒๕๖๖.pdf](https://www.sa-ard.go.th/download/Document_๓/๐๔๐-๐๗-๒๕๖๖.pdf)

๒. ชื่อประมวลจริยธรรมสมาชิกสภา

URL ที่เผยแพร่                                      [https://www.sa-ard.go.th/download/Document\\_๓/๐๔๐-๐๖-๒๕๖๖.pdf](https://www.sa-ard.go.th/download/Document_๓/๐๔๐-๐๖-๒๕๖๖.pdf)

๓. ชื่อประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

URL ที่เผยแพร่                                      [https://www.sa-ard.go.th/download/Document\\_๓/๐๔๐-๐๔-๒๕๖๖.pdf](https://www.sa-ard.go.th/download/Document_๓/๐๔๐-๐๔-๒๕๖๖.pdf)

- กรณี จังหวัด

๑. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

- กรณี อปท.

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม                          การจัดทำแนวปฏิบัติ Do's & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่                                      [https://www.sa-ard.go.th/download/Document\\_๓/๐๔๐-๐๑-๒๕๖๖.pdf](https://www.sa-ard.go.th/download/Document_๓/๐๔๐-๐๑-๒๕๖๖.pdf)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

- มีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ โดยการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และข้อกำหนดจริยธรรม อีกทั้งพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจบุคลากรในสังกัดโดยได้ประเมินจากพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด ในด้านการบริหารงานตามนโยบายของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบบประเมินได้สอบถามความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆในการทำงาน ประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้า ในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมการฝึกอบรมตามสายงาน จากการประเมินดังกล่าว จึงนำผลการ ประเมินมาสร้างแรงจูงใจและการลงโทษให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ดังนี้

๑. มีการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในด้านต่างๆ เช่น ด้านการทำงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- ยังไม่มีการประเมินเพราะยังไม่ถึงรอบการประเมิน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด มีการนำประเด็นที่ได้คะแนนต่ำสุดจากการประเมินพฤติกรรมการให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อจัดทำแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts และ No gift policy เมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด

- ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด พร้อมทั้งได้จัดทำแนวทางปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดการสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมและเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด ใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางจริยธรรมรวมทั้งการรักษาจริยธรรม อย่างเคร่งครัด ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรค

- ควรแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยควรตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้องหรือบุญคุณส่วนตัวในการให้บริการกำหนดดูแล การปฏิบัติและบริการผู้รับบริการหรือ ผู้มีส่วนได้เสียของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไป อย่างเป็นธรรมและไม่ เลือกปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

- ยังไม่มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไปใช้

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากร บุคคล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นางสาวศุกลภัทร บำรุงศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด



(ลงชื่อ)

(นายภาณุพงศ์ พันระไชย)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)



(นายพญา คำสุเรศ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....  
.....

(ลงชื่อ)



(นายสมบัติ อุ่นอุดม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาด

