

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง
ปีงบประมาณ : ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : ๓ มกราคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
URL ที่เผยแพร่ : <http://www.sribuathong.go.th/humen.php?mode=๒๖>
ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมฝ่ายบริหารท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
URL ที่เผยแพร่ : <http://www.sribuathong.go.th/humen.php?mode=๒๖>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง
URL ที่เผยแพร่ : <http://www.sribuathong.go.th/humen.php?mode=๒๖>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กระบวนการรับโอน ย้าย พนักงานส่วนตำบล
 - ๑.๑ ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - จัดทำแบบประเมินความประพฤติ เพื่อใช้ในการประเมินพฤติกรรม ประกอบการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล เพื่อแสดงเจตคติและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ โดยเกณฑ์การประเมินต้องอยู่ในระดับ ดี จึงจะรับโอน (ย้าย)
 - ๑.๒ รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's and Don'ts)
 - นำมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม ของหน่วยงาน มากำหนดในแบบประเมินหนังสือรับรองความประพฤติ

๑.๓ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติเหมาะสม รวมทั้งมีคุณสมบัติการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี ซึ่งจะมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาด้านจริยธรรมในองค์กรภาคราชการและสังคมไทยในภาพรวมต่อไป

๑.๔ รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ข้อ ๑ มีความประพฤติ การปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณข้าราชการ เป็นที่ยอมรับของบุคคลในส่วนราชการและสังคม ประกอบด้วยคุณธรรมควรแก่การยกย่อง

- ข้อ ๒ เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ยกย่องในสังคม ผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ

- ข้อ ๓ ประพฤติปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่าเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ จนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประชาชน มากกว่าผู้อื่นอย่างเด่นชัด มีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี

- ข้อ ๔ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมีจิตสาธารณะ

๑.๕ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

๒. วางระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีแบบอย่างมาปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน

๒. ราชการส่วนกลางควรมีหลักสูตรการพัฒนาทุกระดับ ผ่านกลไกฝึกอบรมและ Gamification ในระบบออนไลน์ โดยบังคับให้ข้าราชการเข้าไปในระบบ (เหมือนเอกชน)

ผู้รายงาน

(นางกมลทิพย์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา)


นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวชญานุช โรจนวรร)


หัวหน้าสำนักปลัด

/ผู้บังคับบัญชา...

ผู้บังคับบัญชา 

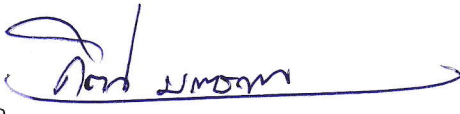
(นางนัฐกานต์ รัตรี)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง

ผู้บังคับบัญชา สิบตำรวจโท..... 

(สุพร บุญเยี่ยม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง

ผู้บังคับบัญชา 

(นายกิตติ บุญประสพ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีบัวทอง