

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลอบ อำเภอกู่ช้าง จังหวัดน่าน
ปีงบประมาณ 2566
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 3 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 2. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหาร
 3. ประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://ngob.go.th/page.php?pagename=data_detail&id=187

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม
URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
รอบการประเมิน(วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566)

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
- การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

มีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ใน การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ โดยการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ อีกทั้ง พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) โดยเทศบาลตำบลอบ ได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจบุคลากรในสังกัด โดยได้ประเมินพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลอบ ในด้าน การบริหารงานตามนโยบายของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบบประเมินได้สอบถามความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆ ในการทำงาน ประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการโอกาสความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมการฝึกอบรมตามสายงานจากการประเมินดังกล่าว จึงนำผลการประเมินมาสร้างแรงจูงใจและ

/การลงโทษ...

การลงโทษให้กับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ดังนี้

- มีการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในด้านต่างๆ เช่น ด้านการทำงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ยังไม่มีผลการประเมินเพราะยังไม่ถึงรอบการประเมิน

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรม ซึ่งเป็นคณะทำงานให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมของเทศบาลตำบลอบพร้อมทั้งจัดทำแนวทางปฏิบัติ Do & Don't เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมและเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน เพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัดเทศบาลตำบลอบ ใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางจริยธรรมรวมทั้งการรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรค

ควรแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่พวกพ้องหรือบุญคุณส่วนตัวในการให้บริการ

กำกับดูแลการปฏิบัติและบริการผู้รับบริการหรือ ผู้มีส่วนได้เสียของผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

ประชาสัมพันธ์ข้อดี ข้อเสีย ในการประเมินพฤติกรรมจริยธรรม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดให้ความสำคัญในการร่วมกิจกรรมทางจริยธรรมครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ผู้รายงาน

(นายชาญชัย คำรังษี)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา

(นายสัมฤทธิ์ คำรังษี)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลอบ