

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลเมืองตากใบ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://takbaicity.go.th/html/new-menu.asp?typemenu=๒๓>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ไม่มี

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานเจ้าหน้าที่

๒. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคคล

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

๑. ยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

๒. มุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะ

๓. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีจิตอาสา

๔. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล

๕. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า

๖. อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติ ไม่เลือกปฏิบัติ

๗. เสมอภาค เป็นธรรม และเที่ยงธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- ๓.๑ ไม่พบการกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือพวกพ้อง
- ๓.๒ มีการช่วยเหลือชุมชน หรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- ๓.๓ ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ
- ๓.๔ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและทุ่มเทต่องานที่ได้รับมอบหมาย
- ๓.๕ ไม่มีการเบียดบังทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว
- ๓.๖ มีการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้รับบริการในการติดต่อราชการปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์
- ๓.๗ ไม่มีการแบ่งชนชั้นในการให้บริการแก่ผู้ที่มาติดต่อ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๒. ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาเชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง
๓. ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในรูปแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี
๔. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง

๕. ปัญหา/อุปสรรค

พนักงานบางส่วนยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

๖. ข้อเสนอแนะ

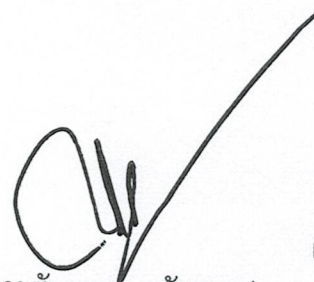
ควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ



ผู้รายงาน

(นางสาววิรัชญา ตระตี่นาลาฮา)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ผู้บังคับบัญชา

(นายชันตารา นุชันตารา)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีเมืองตากใบ