

**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิเช่น การตรวจสอบความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา การวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกุง

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่น

๒. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://wangtaku.go.th/main/new>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

การจัดทำแนวทางปฏิบัติ Do's & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการพฤติกรรมทางจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่ <http://wangtaku.go.th/main/new>

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน

- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- การพัฒนาบุคลากร
- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทาง

จริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts) ดังนี้

- ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

- ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

- กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
- คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู ไม่มีข้อร้องเรียนพนักงานทางด้านการปฏิบัติและทุจริต

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล

- ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาพนักงานจ้าง
- ด้านการพัฒนา มีการเพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคล
- ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินตามมาตรฐานจริยธรรมเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม
- ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อรักษาบุคลากรที่ดีไว้

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังตะกู ไม่มีปัญหาในเรื่องของจริยธรรม เนื่องจากไม่มีบุคลากรที่ถูกดำเนินการทางวินัย และไม่มีข้อร้องเรียนของพนักงานส่วนตำบลแต่อย่างใด

ควรมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความประพฤติทางจริยธรรมที่ดี ควรมีการยกย่องผู้ที่มีความประพฤติดี และมาประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)

(นางสาวนันทมนกกาญจน์ เต็มคุณานนท์)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

- เสร็จไปดทว

(ลงชื่อ)

(นางสาววันดี อัมจิตร)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัด อบต.วังตะก

.....
.....
.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวจารุวรรณ คงกล่อม)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะก

ความเห็นของปลัด อบต.วังตะก

.....
.....
.....

(ลงชื่อ) พ.อ.อ.

(รณชัย แสงศรี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะก

ความเห็นของนายก อบต.วังตะก

.....
.....
.....

(ลงชื่อ)

(นายจรัญ ดาราสม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังตะก