แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลตำบลสวนขัน
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://www.suankan.go.th/news.php?cat_id=๔๐

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม นโยบาย No Gift Policy การไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่
URL ที่เผยแพร่ https://www.suankan.go.th/detail.php?id=๔๒๙

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือ No Gift Policy ไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่

มีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลัง โดยการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และ

/ข้อกำหนด...

ข้อกำหนดจริยธรรม อีกทั้งนโยบาย No Gift Policy การไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ โดยที่เทศบาลตำบลสวนขันได้ดำเนินการประเมินความพึงพอใจและแรงจูงใจบุคลากรในสังกัด โดยได้ประเมินจากพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในด้านการบริหารงานตามนโยบายของผู้บริหาร การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแบบประเมินได้สอบถามความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ ในการทำงาน ประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสและความก้าวหน้าทางอาชีพในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวใ การฝึกอบรมตามสายงาน จากการประเมินดังกล่าว จึงนำผลการประเมินมาสร้างแรงจูงใจและการลงโทษให้กับพนักงานเทศบาล ล๔กจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ คือ การยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการทำงาน ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สังคมส่วนรวม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ยังไม่มีการประเมินเพราะยังไม่ถึงรอบการประเมิน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยะรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- เทศบาลตำบลสวนขัน มีการนำพฤติกรรมการให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อจัดทำแนวปฏิบัติ No Gift Policy การไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรค

ควรแยกเรื่องส่วนตัวออกตำแหน่งหน้าที่ โดยควรตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ประโยชน์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้องหรือบุญคุณส่วนตัวในการให้บริการ

กำกับดูแลการปฏิบัติและบริการผู้รับบริการ หรือผู้มีส่วนได้เสียของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

ยังไม่มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไปใช้

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

....

....

....

ผู้รายงาน..
(นายหัตทชัย ทะวงศ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ผู้บังคับ...

(แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคล)

ผู้บังคับบัญชา..
(นายไพรินทร์ ใยน้อย)
นายกเทศมนตรีตำบลสวนขัน