

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก.....
ปีงบประมาณ๒๕๖๖.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน๓ เมษายน ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

๑. <https://www.denlek.com/jariyatam/sapa1-02.pdf>
๒. <https://www.denlek.com/jariyatam/sapa1-04.pdf>
๓. <https://www.denlek.com/jariyatam/sapa1-05.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม-.....
URL ที่เผยแพร่-.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (รอบเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - (๑) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ
 - (๒) การติดตาม
 - (๓) การพัฒนา
 - (๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
 - (๕) การให้รางวัล

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

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้ ดังนี้

- ๑) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด
- ๒) รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- ๑) บุคลากรมีความตั้งใจ และขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุดใน
- ๒) บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความภาคเพียรพยายามและตั้งใจทำงานให้ดี

- ๑) มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงานและตรงเวลา
- ๒) มีความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถส่งงานได้ตามกำหนดเวลา
- ๓) ตั้งใจ และภาคเพียรพยายามทำงานในหน้าที่ และในส่วนของตนให้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย
- ๔) แสดงความประสงค์หรือข้อคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานของตนให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
- ๕) ทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ
- ๖) มีความละเอียดรอบคอบเอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องของงาน เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ
- ๗) กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีตามมาตรฐานขององค์กร
- ๘) หมั่นติดตามผลงาน และประเมินผลงานของตนเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร
- ๙) คิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปรับปรุงงานของตนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพพริ้งขึ้นอยู่เสมอ

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี

ผู้รายงาน

(นางอัญชลลา พิมพา)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา ร้อยตำรวจตรี

(สุวิชา เพียงตา)

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเด่นเหล็ก