

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ ....เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

ปีงบประมาณ...๒๕๖๖.....

วัน / เดือน / ปี ที่รายงาน .. ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ....ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาลตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี

URLที่เผยแพร่ <https://www.thayang-phet.go.th/assets-admin/files/plan/26961027120377.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ .....

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
.....- จัดทำโครงการอบรมเพื่อเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม สำหรับคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล  
พนักงานและลูกจ้าง โดยมีแบบสอบถาม พร้อมประเมินความพึงพอใจ

.....- มีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยนำสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งตามสายงานมาเป็นตัวชี้วัด

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

- การอยู่ร่วมกันโดยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี

- ยึดถือผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ

- ไม่แสดงกิริยา วาจา ต่อต้าน ส่องเสียดเพื่อนร่วมงาน และสถาบันพระมหากษัตริย์

- ไม่ป้ายเปียง ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการประชาชน

- ไม่เอนเอียง หรือแสวงหาผลประโยชน์จากองค์กร

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- พนักงาน ลูกจ้าง มีจิตเป็นสาธารณะ มีความเสียสละมากขึ้น

- พนักงาน ลูกจ้าง ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ตามหลักธรรมาภิบาล

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถ และสมรรถนะของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้ เมื่อต้นรอบการประเมินว่าสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่างๆ ดังนี้
๑. การเลื่อนและแต่งตั้งบุคคลให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น
  ๒. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
  ๓. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรม จริยธรรมประจำปี
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....  
.....

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม  
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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



ผู้รายงาน .....

(...นายภราดร เวทยานุกูล...)

ตำแหน่ง .....ปลัดเทศบาล.....



ผู้บังคับบัญชา .....

(...นางนฤมล กิจพ่วงสุวรรณ...)

ตำแหน่ง .....นายกเทศมนตรีตำบลท่ายาง.....