

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 27 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

http://www.khlongthomtai.go.th/view_detail.php?boxID=6577&id=265698



1. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

http://www.khlongthomtai.go.th/system_files/147/e709925e06a350cc2c1d2a1a55daa004.pdf



แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 27 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

http://www.khlongthomtai.go.th/view_detail.php?boxID=6577&id=265698



1. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

http://www.khlongthomtai.go.th/system_files/147/e709925e06a350cc2c1d2a1a55daa004.pdf



2. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

http://www.khlongthomtai.go.th/system_files/147/6137fe08d69d16a5e28ed246dc7acd9c.pdf



ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

URL ที่เผยแพร่

http://www.khlongthomtai.go.th/system_files/147/6fa13789824fb8c3eea6ebc2fd9da195.pdf



ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
งานการเจ้าหน้าที่จัดคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงาน
จ้าง

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
- การสรรหาและคัดเลือกพนักงานจ้าง

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล
จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

การคัดเลือกดำเนินการตามวิธีที่ระบุไว้ในประกาศ รับสมัคร โดยทดสอบความ
เหมาะสมของตำแหน่ง (สัมภาษณ์) คณะกรรมการต้องมีคำถามที่สอดคล้องกับเนื้อหาจริยธรรมให้ผู้เข้ารับการสรร
หาตอบคำถามสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม อาทิ ความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่

การกล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องแทรกหลักคุณธรรม จริยธรรมความชอบธรรม การคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจของ การดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการหน่วยงาน การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมการมุ่งบริการประชาชน และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาคและการให้ข้อมูลข่าวสารข้อเท็จจริงแก่ประชาชนโดยไม่บิดเบือน

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

หน่วยงานจะนำหลักเกณฑ์ไปใช้ในการสรรหาพนักงานจ้างในการประกาศสอบคัดเลือกครั้งต่อไป ปัจจุบันได้รับความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดกระบี่ให้ปรับปรุงตำแหน่งเพิ่มเติม 6 ตำแหน่ง อาทิ

- ตำแหน่งผู้ช่วยนิติกร
- ตำแหน่งผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
- ฯลฯ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานจะนำหลักเกณฑ์ไปจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2567 ในการอบรมจริยธรรมพนักงาน

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

เรื่องจริยธรรมแต่ละบุคคลเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจ การพิสูจน์ว่าบุคคลใจมีจริยธรรมเพียงใดจะต้องใช้เวลาในการพิสูจน์ อย่างไรก็ตามการใช้มาตรการดังกล่าวในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้ารับการบรรจุแต่งตั้งถือว่ามีความประโยชน์ในการคัดกรองบุคคลในเบื้องต้น

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน

(นางสาวสายใจ รอดเดิน)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายฐเดช ศรีสุข)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองท่อมใต้