

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลบางสะพานน้อย

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 27 กุมภาพันธ์ 2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม 1.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น....

2.ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาเทศบาล

3.ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

<https://www.bangsaphannoicity.go.th/index.php>.....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางกตและแนวปฏิบัติเพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับการประพฤติ
ตนด้านจริยธรรม.....

URL ที่เผยแพร่

<https://www.bangsaphannoicity.go.th/index.php>.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ

2566.....

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
...การให้ทุนและให้โทษ การสร้างขวัญกำลังใจ

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

มีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจโดยการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานการประเมินจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อกำหนดจริยธรรม อีกทั้ง พฤติกรรมที่ควรกระทำไม่ควรกระทำ(Dos & Don'ts) โดยเทศบาลตำบลบางสะพานน้อยนำผลการประเมินมาสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ดังนี้

1.มีการยกย่องชมเชยบุคลากรในด้านการทำงานและด้านคุณธรรมจริยธรรม

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

.....ยังไม่มีการประเมินเพราะยังไม่ถึงรอบการประเมิน

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

..เทศบาลตำบลบางสะพานน้อยมีการแต่งตั้งคณะทำงานให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมของเทศบาลตำบลบางสะพานน้อยพร้อมกับจัดทำแนวทางปฏิบัติ (Dos & Don'ts) เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางประพฤติตนทางจริยธรรมและเผยแพร่ลงในเว็บไซต์หน่วยงานเพื่อให้พนักงานในหน่วยงานเทศบาลใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางจริยธรรม รวมทั้งการรักษาจริยธรรมและประพฤติเป็นอบบอย่างที่มีคุณธรรม

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-กำกับดูแลการปฏิบัติและการบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของผู้ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติและควรแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยตั้งอยู่ในความยุติธรรมไม่ลำเอียง เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการให้บริการ

-ยังไม่มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไปใช้

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....ไม่มี

ผู้รายงาน 
(...นางสาวอัญชลี กรอบรูป)...
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา 
(...นายชิตชัย จิระตวินันท์.....)
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลบางสะพานน้อย