

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการหรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อน ตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ    องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน    ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

URL    <https://tbsakaeo.go.th/fileupload/๙๑๕๓๙๔๘๐๓๙.pdfv>

ข้อกำหนดจริยธรรม    ไม่มี

URL ที่เผยแพร่    ไม่มี

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ประจำปี ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
รายละเอียดตามลิงค์ที่แสดงด้านล่างนี้

<https://tbsakaeo.go.th/index.php>

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือ  
ข้อกำหนดจริยธรรม หรือ พฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ Dos & Don'ts

รายละเอียดตามลิงค์ที่แสดงด้านล่างนี้

<https://tbsakaeo.go.th/fileupload/๑๔๐๒๕๑๒๙๓.pdf>

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่ อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้องซึ่งเป็นคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะพัฒนาอยู่ได้ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐาน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว ได้มีการนำแนวปฏิบัติของ Dos & Don'ts และ No gift policy มาปรับใช้เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมและเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน รวมทั้งการรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค/ และข้อเสนอแนะ

ควรแยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยควรตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ตัว ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้องหรือบุญคุณส่วนตัวในการให้บริการ

กำกับดูแลการปฏิบัติและบริการ ผู้รับบริการหรือ ผู้มีส่วนได้เสียของผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปอย่าง เป็น  
ธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

ปัญหาด้านหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการ  
ปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลาย  
ทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินและการวัดผลที่ความโปร่งใส  
เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ  
แบบฟอร์มการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้  
อย่างแท้จริง

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม  
ที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนิน/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความ  
เหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ผู้รายงาน



(นายสุรศักดิ์ อนุตรวินิจ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา



(นายสมบัติ ชาญชัย)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสระแก้ว