

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://thathongmai.go.th/news/doc_download/a_๑๔๐๒๒๓_๑๑๕๒๐๘.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการปฏิบัติตนทางจริยธรรม (Do's & Don'ts)

URL ที่เผยแพร่ https://thathongmai.go.th/news/doc_download/a_๒๕๐๔๒๓_๐๙๔๙๑๔.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักการ : การละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ จัดทำแนวทางในการปฏิบัติตนทางจริยธรรม (Do's & Don'ts)

๑.๒ ประชาสัมพันธ์แนวทางในการปฏิบัติตนทางจริยธรรม (Do's & Don'ts) เพื่อให้
สาธารณชนได้รับทราบถึงเจตจำนงของหน่วยงาน ผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ ดิตบอร์ดประชาสัมพันธ์ ณ ที่ทำการ
อบต., ลงเว็บไซต์ของหน่วยงาน www.thathongmai.go.th

๑.๓ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามแนวทางในการปฏิบัติตนทางจริยธรรม (Do's & Don'ts)

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ
ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่ กำหนดแนวทางการปฏิบัติตนทางจริยธรรม (Do's & Don'ts) โดยใช้หลักการละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มีขอบ โดยอาศัยตำแหน่ง หน้าที่ และไม่กระทำการ
อันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม โดยให้บุคลากรในหน่วยงานรายงานการรับ
ของขวัญและของกำนัล ทุกๆ ๖ เดือน

/๓. สรุปผลการ...

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากการติดตามและประเมินผลจากรายงานการรับของขวัญและของกำนัล สรุปได้ว่า บุคลากรในหน่วยงาน จำนวน ๑๕ คน ไม่เคยรับของขวัญและของกำนัลจากการปฏิบัติหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐%

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการพิจารณาให้มีการจัดอบรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันปราบปรามการทุจริตในการปฏิบัติงาน เพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ให้กับบุคลากรในหน่วยงานได้นำหลักคุณธรรม จริยธรรม ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานได้อย่างเหมาะสมต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานมีการโอนย้ายบ่อย การประเมินดังกล่าวอาจได้ผลสัมฤทธิ์ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน

(นางสาวมาลัยพร หิรัญจันทร์)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายสิริพล ใจงาม)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าทองใหม่