

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ...เทศบาลตำบลท่าช้าง.....

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน...๑ มีนาคม ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ..ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่ ..https://www.thayangcity.go.th/select_news.php?news_id=๙๒๑.....

ชื่อประมวลจริยธรรม ..ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่ ..https://www.thayangcity.go.th/select_news.php?news_id=๙๒๒.....

ชื่อประมวลจริยธรรม ..ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่ ..https://www.thayangcity.go.th/select_news.php?news_id=๙๒๓.....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ..ข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดนครศรีธรรมราช.....

URL ที่เผยแพร่ ..https://www.thayangcity.go.th/select_news.php?news_id=๙๓๗.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลปฏิบัติงานรอบ ..เดือน ..ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖.....

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

๑. ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

๔. การบริการเป็นเลิศ

๕. การทำงานเป็นทีม

๒. ผู้ประเมินทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินสมรรถนะ โดยในการประเมินสมรรถนะให้ประเมินจากพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมินเมื่อเทียบกับพจนานุกรมที่กำหนด โดยการนำระดับที่ผู้ประเมินประเมินที่ได้มาเทียบกับระดับที่คาดหวังตามคะแนนที่ได้ ตามตารางเปรียบเทียบ

๓. นำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการประเมินผลปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

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

นำพฤติกรรมที่แดงออกของผู้ประเมินด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็นระดับคะแนน ดังนี้

ระดับ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ : ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงาน และองค์กรกำหนดไว้

- มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบ/ตำแหน่งงานของตนให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ มาตรฐานของหน่วยงานและองค์กร

ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้

- มีสัจจะเชื่อถือได้ และรักษาวาจา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง

- เป็นคนตรงไปตรงมา กล่าวพูด และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กร

ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นและแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม ยุติธรรม และ

ปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน

- ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบียดเบียนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน

- ยึดมั่นและมีความแน่วแน่ในหลักการ คุณธรรม และประพฤติปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น

- ยึดหลักความยุติธรรม และความเป็นธรรมเป็นที่ตั้ง แม้ต้องกระทบกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ที่

ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และธำรงความถูกต้องเพื่อองค์กร

- ธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้

- ตัดสินใจในหน้าที่ หรือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์

- เสียสละความสุขสบาย ประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนความพึงพอใจส่วนตนหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลและเน้นประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง

ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อองค์กร และประเทศชาติ

- อุทิศตน ธำรงความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร หรือประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ หรือแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

- ไม่ประพฤติดุปฏิบัติตนเพื่อฉ้อฉลหรือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งทั้งในเชิงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อองค์กรประชาชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ

๓. สรุปผลการดำเนินการประพฤติกกรรมทางจริยธรรม

จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบ ๖ เดือน หน่วยงานเทศบาลมีผลการประเมินสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมตรงตามระดับที่คาดหวังทุกราย

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลท่ายาง มีการนำคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อกำหนดมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกรายมีผลการประเมินสูงกว่าระดับที่คาดหวัง ดังนี้

๑. มาตรการเชิงรุก

๑.๑ การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๑.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา

๑.๓ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม

๒. มาตรการเชิงรับ

๒.๑ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม

๒.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในส่วนของการประเมินสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมเป็นการประเมินจากพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน จึงไม่มีหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการประเมินดังกล่าว ดังนั้น ผู้ประเมินจึงประเมินจากความรู้สึกของตนเอง ทำให้การประเมินอาจจะเบี่ยงเบนด้วยอคติ

ข้อเสนอแนะ

๑. ส่งเสริมและผลักดันให้เกิดจริยธรรมเป็นวัฒนธรรมในองค์กร

๒. พัฒนาอบรมผู้บริหาร, หัวหน้าส่วนราชการ, พนักงานเจ้าหน้าที่, และสมาชิกสภาเทศบาลด้านการมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์

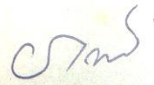
ผู้รายงาน



(นางสาวศศิณัฐ สุขบาล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา



(นางสาวภัทราพร ชูทอง)

หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา



(นางพวงพรรณ บุญชู)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาล

ผู้บังคับบัญชา



(นายชัยชิตศักดิ์ อ้าลอย)

นายกเทศมนตรีตำบลท่ายาง

