

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว.....

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๓ มกราคม ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://www.chongmaikeaw.go.th/news.php?cat_id=๖๒

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม-.....

URL ที่เผยแพร่-.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ โดยการประเมินตนเอง

๒. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน โดยมีสมรรถนะหลักดังนี้

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

๔. การบริการเป็นเลิศ

๕. การทำงานเป็นทีม

โดยพิจารณาระดับสมรรถนะที่คาดหวังกับระดับสมรรถนะที่ค้นพบในแต่ละระดับ

ตำแหน่ง กำหนดให้พิจารณาโดยเปรียบเทียบจากคำอธิบายสมรรถนะเทียบกับพจนานุกรมและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง โดยไล่ระดับที่ ๑ เป็นต้นไป พิจารณาว่าผู้ถูกประเมินนั้นมีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามี ให้พิจารณาไล่ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า

๓. ดำเนินการประเมินให้ครบทุกสมรรถนะ ทุกระดับตำแหน่ง

๔. คำนวณผลการประเมินสมรรถนะจากตารางเปรียบเทียบค่าคะแนน ดังนี้

ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง (ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	ระดับที่ประเมินได้ ๐	ระดับที่ประเมินได้ ๑	ระดับที่ประเมินได้ ๒	ระดับที่ประเมินได้ ๓	ระดับที่ประเมินได้ ๔	ระดับที่ประเมินได้ ๕
ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๑	๐ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๒	๐ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๓	๐ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๔	๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๕	๐ คะแนน	๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน

กรอกข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะลงในแบบประเมินและสรุปผลคะแนนลงในแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

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

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว ได้นำผลการประเมินสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มารวมกับคะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อสรุปผลการประเมินในแต่ละรอบการประเมิน

๒. นำผลสรุปการประเมินมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างในแต่ละรอบการประเมิน

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างทุกระดับตำแหน่ง ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนค่าตอบแทนอย่างถูกต้องครบถ้วนตามหลักเกณฑ์

ทั้งนี้ได้กำหนดพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความรักในความเป็นไทย
๒. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
๓. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมาย
๔. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
๕. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์
๖. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ปราศจากอคติ
๗. ดำรงตนเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์
๒. รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมาย ระเบียบ ต่างๆ
๓. ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิด
๔. กระทำการอันส่อไปในทางที่ดีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๕. บกพร่อง ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
๖. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฯลฯ
๗. ประพฤติหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พนักงานส่วนตำบลได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ครั้นถ้วนถูกต้อง จำนวน ๑๖ ราย และลูกจ้างประจำได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทน จำนวน ๑ ราย

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. มีการประชุม พุดคุยปรับพฤติกรรม
๒. การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
๓. การใช้มาตรการในการบริหารงานบุคคลด้านการดำเนินการทางวินัย

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๑. ควรมีการส่งพนักงานส่วนตำบลเข้ารับการฝึกอบรมเมื่อมีโอกาส
๒. มีงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนาบุคลากร
๓. ควรมีการประเมินขั้นตอนพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ผู้รายงาน

(นางสาวพรรณผกา พรหมสวัสดิ์)

ตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา

(นางธัญญา เกษแก้ว)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด

ผู้บังคับบัญชา

(นายมานะ ศรีกิม)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว

ผู้บังคับบัญชา

(นายวีระศักดิ์ สวัสดิ์วงศ์)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องไม้แก้ว