

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือ อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น (ออกโดย ก.ถ.)
๒. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น (ออกโดยรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย)
๓. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น (ออกโดยรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทย)

URL ที่เผยแพร่

๑. <http://www.tharue.go.th/fileupload/๑๐๙๖๒๘.pdf>
๒. <http://www.tharue.go.th/fileupload/๙๑๖๖๓๓.pdf>
๓. <http://www.tharue.go.th/fileupload/๔๐๓๐๗๐.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ไม่มี

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- ให้มีการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติงานระหว่างผู้รับการประเมินและผู้บังคับบัญชาก่อนรอบการประเมิน โดยชี้แจงให้ทราบถึงสมรรถนะหลักของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง คือ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม รวมทั้งน้ำหนักและระดับที่คาดหวัง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ทราบถึงการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมีคะแนน ๓๐ คะแนนเพื่อให้ผู้รับการประเมินทราบและปฏิบัติในรอบการประเมิน

- เมื่อถึงรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้รับการประเมินว่าเป็นอย่างไร หากพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้รับการประเมินเป็นไปในทางที่ดีมาก มีการพัฒนามากขึ้น ให้ลดคะแนนเกินกว่าระดับที่คาดหวัง หากพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้รับการประเมินยังรักษามาตรฐานไว้ได้

ให้ลงคะแนนเท่ากับระดับที่คาดหวัง หากพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้รับการประเมินต่ำกว่ามาตรฐาน มีพฤติการณ์ไปในทางไม่ยึดมั่นในจริยธรรม ให้ลงคะแนนต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง ทั้งนี้ ให้ประเมินไปตามจริงโดยไม่ต้องคำนึงถึงการประเมินตนเองของผู้รับการประเมิน (กรณีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง) สำหรับพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้พิจารณาการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งมี ๖ ข้อย่อยข้อละ ๕ คะแนน ทั้งนี้ ให้ประเมินไปตามจริงโดยไม่ต้องคำนึงถึงการประเมินตนเองของผู้รับการประเมิน

- เมื่อถึงการประชุมพิจารณาถ้อยแถลงผลการปฏิบัติงานคณะต่าง ๆ ให้คณะกรรมการนำเรื่องการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาพิจารณาในที่ประชุมเป็นรายคนเพื่อสรุปคะแนนหรือเพิ่ม/ลดคะแนนรวม

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

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือได้กำหนดหลักการและค่านิยม ๗ ประการ ดังนี้

- ๑) ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข
- ๒) ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- ๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ
- ๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ
- ๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- ๑) พนักงานได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับพฤติกรรมจริงโดยเน้นพฤติกรรมทางจริยธรรม
- ๒) เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานและพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงาน
- ๓) พนักงานมีความระมัดระวังตนเองในการปฏิบัติงานไม่ให้เกิดการทุจริตหรือมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดการทุจริตหรือการประพฤตินิยทางราชการ
- ๔) พนักงานมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การกำหนดสมรรถนะหลักตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเพื่อจัดทำข้อตกลงและประเมินผลการปฏิบัติงาน (กรณีพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) และการกำหนดข้อตกลงในการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา)

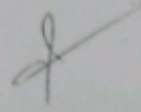
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมินยังไม่มีความเข้าใจที่เพียงพอในการดำเนินการ อาจยังใช้ดุลพินิจส่วนตัวในการประเมินซึ่งทำให้เกิดปัญหาเมื่อถึงการประชุมถ้อยแถลงผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ให้มีการดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมต่าง ๆ รวมทั้งข้อกำหนดจริยธรรมเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือเพื่อประกาศใช้กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าเรือให้เรียบร้อยและมีความชัดเจนมากขึ้น พร้อมทั้งประกาศและให้พนักงานทุกฝ่ายรับทราบ ต่อไป

ผู้รายงาน

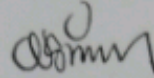


(นายชวัลย์ นิมแนบ)

ตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา



(นางพรทิพา สัจจสุขวัฒนา)

ตำแหน่ง

หัวหน้าสำนักปลัด