

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัด ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการเทศบาลตำบลวังกะ อำเภอสังขละบุรี จังหวัดกาญจนบุรี.....

ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๖.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม๑.ประมวลจริยธรรมข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

๒.ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

๓.ประมวลจริยธรรมข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <http://www.wangka.go.th/index.php/๒๐๒๒-๐๓-๑๖-๐๘-๓๗-๔๔/๑๑๙-๒๐๒๓-๐๔-๒๗-๐๗-๐๘-๕๙>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม.....ข้อกำหนดจริยธรรม (Do's) and (Don't) พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการ.....

URL ที่เผยแพร่ <http://www.wangka.go.th/index.php/๒๐๒๒-๐๓-๑๖-๐๘-๓๗-๔๔/๑๑๙-๒๐๒๓-๐๔-๒๗-๐๗-๐๘-๕๙/๑๐๔๘-๒๘๐๔๒๕๖๖>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

...> การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง.....

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(สมรรถนะหลัก) ที่มีการประเมิน

สมรรถนะ ดังนี้

-การมุ่งผลสัมฤทธิ์

-การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

-ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

-การบริการเป็นเลิศ

-การทำงานเป็นทีม

๑.๒ บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) เป็นผู้กรอกในช่อง "ผลการประเมินของผู้ประเมิน" โดยผู้บังคับบัญชา พิจารณาจากพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติงาน (ไม่ควรใช้วิธีการ คาดคะเน หรือการใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมิน ว่ามีสมรรถนะตามที่กำหนดหรือไม่โดยเปรียบเทียบกับ พฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละสมรรถนะ (รายละเอียดตามภาคผนวกพจนานุกรมสมรรถนะ) ดังนั้น ผู้ประเมินจึงควร ต้องมีการสังเกต และบันทึกพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินอย่างสม่ำเสมอตลอดช่วงเวลาของ การประเมินเพื่อช่วยลดปัญหาการประเมินที่ผิดพลาด และความเห็นที่ไม่ตรงกันเมื่อแจ้งผลการประเมิน

/๑.๓ ผู้บังคับบัญชา.....

๑.๓ ผู้บังคับบัญชา(ผู้ประเมิน) เป็นผู้กรอกคะแนนในช่อง "คะแนนที่ได้ตามตารางเปรียบเทียบ" โดยการนำระดับสมรรถนะที่ประเมินได้ในช่อง "ระดับที่ประเมินได้" ไปเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะตามตารางเปรียบเทียบค่าคะแนน ดังนี้

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)							
สมรรถนะ (A)	น้ำหนัก (ร้อยละ) (B)	ระดับ ที่ คาดหวัง ตาม มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง (C)	ระดับสมรรถนะที่ค้นพบ เมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ			คะแนน ที่ ได้ ตาม ตาราง เปรียบเทียบ (G)	ผลคะแนน ที่ ได้ (H) = $\frac{(B) \times (G)}{๕}$
			การประเมินตนเอง		ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ระดับ) (F)		
			หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ (D)	ผลการประเมิน (ระดับ) (E)			
สมรรถนะหลัก							
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์							
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม							
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน							
๔. การบริการเป็นเลิศ							
๕. การทำงานเป็นทีม							
สมรรถนะประจำสายงาน							
๑.....							
๒.....							
๓.....							
๔.....							
๕.....							
รวม	๓๐	-	-	-	-	-	

๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูเทศบาล องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้

- มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัย หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหา ผลประโยชน์ การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา

- มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ ทางราชการ

- การมีจิตสำนึกดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยเลือกปฏิบัติการรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม นำผลการประเมินไปใช้ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการเสร็จแล้ว นำไปใช้ประกอบการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) การเลื่อนเงินเดือน
- ๒) การแต่งตั้งเลื่อนระดับ เปลี่ยนสายงาน ฯลฯ
- ๓) การให้ออกจากราชการ
- ๔) การพัฒนา แกะเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
- ๕) การให้รางวัลประจำปี (โบนัส)
- ๖) การบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ๆ (รางวัลจูงใจ คำตอบแทน ฯลฯ)

/๒. รายละเอียด.....

ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผลการประเมินตนเอง	ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาประโยชน์	๕		
๒	การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	๕		
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ	๕		
๔	การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริหารต่อกลุ่มเป้าหมาย	๕		
๕	ผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	๕		
๖	การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ			
	การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม			
คะแนนรวม		๓๐		

ตอนที่ ๓ การสรุปผลการประเมิน

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้
ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	๗๐	
ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓๐	
คะแนนรวม	๑๐๐	
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจรรยาบรรณ หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ(Do's and Don't)

-แนวทางการประพฤติตนทางจริยธรรม ที่ควรทำและไม่ควรทำ (Do's & Don't) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เทศบาลตำบลวังกะ อำเภอสงขลาบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

URL ที่เผยแพร่ <http://www.wangka.go.th/index.php/๒๐๒๒-๐๓-๑๖-๐๘-๓๗-๔๔/๑๑๙-๒๐๒๓-๐๔-๒๗-๐๗-๐๘-๕๙/๑๐๔๘-๒๘๐๔๒๕๖๖>

๓.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้ และพฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๓.๑ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ควรได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา

๓.๒ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ

๓.๔ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ

๓.๕ การให้คำปรึกษานี้แนะแนวทางได้

๓.๖ การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

๓.๗ การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล นำผลการประเมินไปใช้ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการเสร็จแล้ว นำไปใช้ประกอบการพิจารณาเรื่องต่างๆ ดังนี้

มาตรการเชิงรุก

- ๑.การฝึกอบรมเป็นการให้ความรู้ หรืออบรมส่งเสริมจริยธรรม
- ๒.การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา
- ๓.การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล มารดกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- ๔.การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายให้เกิดมาตรการเชิงรับ

มาตรการเชิงรับ

- ๑.การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- ๒.การใช้มาตรการทางกรรบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕.ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ๕.๑ ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
- ๕.๒ วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
- ๕.๓ การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์

ผู้รายงาน

(นางสาววรรณนิภา ตะบูนเพชร)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายวิจารณ์ กุลชนะรัตน์)

ตำแหน่ง

นายกเทศมนตรีตำบลวังกะ