

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลพนา อำเภอพนา จังหวัดอำนาจเจริญ

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ http://www.tessabanphana.go.th/data_๕๗๔๒

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -ไม่มี-

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
“การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ก่อนรอบการประเมินให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทราบโดยทั่วกัน
๒. ในรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจที่ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม
๓. ในรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้ร่วมกัน
๔. ในระหว่างรอบการประเมิน ผู้มีอำนาจที่ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ
๕. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจที่ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน

๖. ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ก่อนนำเสนอต่อนายกเทศมนตรี
 ๗. ให้นายกเทศมนตรี หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลผู้มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และเป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน
 ๘. การประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือ
 - รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม
 - รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
- การประเมินสมรรถนะของบุคลากรเทศบาล ประกอบด้วย
๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน คะแนน ๘๐ คะแนน
 ๒. พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) คะแนน ๒๐ คะแนน
 - สมรรถนะหลัก
 - สมรรถนะประจำสายงาน
- การประเมินสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกิดมาตรฐานที่มีอยู่โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อาจหมายถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานตามเป้าหมาย
 ๒. การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ
 ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน : ศึกษาหาความรู้ ทำความเข้าใจระบบงานราชการให้มากขึ้น และทำความเข้าใจในกระบวนการทำงาน ขั้นตอนของการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงานให้มีความเข้าใจใน กระบวนการทำงานของตนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ติดต่oprสานงานด้วยอย่าง
 ๔. การบริการที่ดี : ผู้ให้บริการต้องมีจิตใจในการให้บริการ มีความเต็มใจในการบริการ ทำงานด้วยความยิ้มแย้ม แจ่มใส มี ความกระตือรือร้น และสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ การทำให้ผู้ใช้บริการได้รับความพึงพอใจ และได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่
 ๕. การทำงานเป็นทีม : ความตั้งใจที่จะร่วมงานกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ มีความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

➤ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ประกอบด้วย

๑. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คะแนน ๗๐ คะแนน

๒. การประเมินในการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมฯ คะแนน ๓๐ คะแนน

การประเมินในการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
ประกอบด้วย

๑. มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตนเพื่อแสวงหาผลประโยชน์
๒. การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
๓. มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ :
๔. การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ
๕. การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
๖. การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ได้ดำเนินการแจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัดเทศบาลร่วมทั้งครูในสังกัดเทศบาลดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการในรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๖๖) ซึ่งกำหนดให้มีการจัดทำแบบประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

บุคลากรในหน่วยงานเทศบาลตำบลพนา ที่ประเมินผลการปฏิบัติงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีเยี่ยมในความถูกต้อง ความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา และที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรในหน่วยงานเทศบาลตำบลพนาที่ได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมจะมีบุคลิกที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มความสามารถ

ดังนั้น ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น การประเมินตามข้อตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรมที่กำหนด โดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่งกับคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานอีกส่วนหนึ่ง นำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงผลการปฏิบัติงานต่อไป

นายกเทศมนตรีตำบลพนา