

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง / ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลยุหว่า
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ http://www.yuwa.go.th/img_update/download/๒๕๖_๒๕๔๘_๐๑.pdf

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ http://www.yuwa.go.th/img_update/download/๒๕๖_๒๕๔๐_๐๓.pdf

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ http://www.yuwa.go.th/img_update/download/๒๕๖_๒๕๔๔_๐๒.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินการ ได้แก่ ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลยุหว่า ได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดการประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่เกิดขึ้นในเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือการใช้ทรัพยากร โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประเมินจากพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติแสดงออกในระหว่างการปฏิบัติราชการอันส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบจากสมรรถนะหลักที่กำหนด

รวมทั้ง นำเวลาการมาปฏิบัติราชการมาใช้เป็นส่วนหนึ่งเพื่อประกอบการพิจารณา โดยการประเมินทั้ง ๒ องค์ประกอบ จะกำหนดสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ และนำผลคะแนนประเมินมาจัดกลุ่มแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง เพื่อนำผลไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือนต่อไป ทั้งนี้ ได้มีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประเมินทั้ง ๒ องค์ประกอบ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don't)

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้นำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น มาพิจารณาเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ อาทิเช่น

๒.๑ การนำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๔ (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาใช้ในการพิจารณาในองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินจาก ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงต่อเวลาที่กำหนด ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เป็นต้น

๒.๒ การนำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อ ๔ (๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ และข้อ ๔ (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ มาใช้ในการพิจารณาในองค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม เป็นต้น

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในเทศบาลตำบลยี่หว้า ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยในภาพรวมมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์ ปราศจากอคติ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะเพื่อให้พร้อมรองรับภารกิจงานอยู่เสมอ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลยี่หว้า นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน กำหนดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

- การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

โดยคะแนนการประเมินจะแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ทั้งนี้ ผลการประเมินดังกล่าวสามารถนำมาประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ เป็นการตรวจสอบสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ รวมถึง ทักษะ ทักษะ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับพนักงานส่วนท้องถิ่น และต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง

๔.๒ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการให้รางวัล ยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรของเทศบาล เป็นต้น

๔.๓ เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลยี่หว้า ในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และจริยธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมให้รองรับและสอดคล้องกับข้าราชการและวัฒนธรรมภายในองค์กร เป็นต้น

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกกระบวนการ เช่น การสรรหาและคัดเลือก การย้าย การโอน หรือการเลื่อน การพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรภายในหน่วยงาน รวมถึงเป็นการวางรากฐานเกี่ยวกับจริยธรรมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในหน่วยงาน

ผู้รายงาน.....

(นางสาวมลเนตร สุริยะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางนิตา ปินตาดง)

นายกเทศมนตรีตำบลยุหว่า