



แบบฟอร์มการรายงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะหรือปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ การเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลจระ

ปีงบประมาณ พุทธศักราช.๒๕๖๗

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑.ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่นตำบลตลาด

๒ ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่นตำบลตลาด

๓.ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นตำบลตลาด

URL ที่เผยแพร่ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่นตำบลตลาด

<https://www.talad.go.th/fileupload/๒๐๒๔-๐๘-๐๖๕๐๑๗๔๖๒๖๗๕.pdf>

URL ที่เผยแพร่ ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่นตำบลตลาด

<https://www.talad.go.th/fileupload/๒๐๒๔-๐๘-๐๖๕๒๔๗๘๑๖๔๗๙.pdf>

URL ที่เผยแพร่ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นตำบลตลาด

<https://www.talad.go.th/fileupload/๒๐๒๔-๐๘-๐๖๕๐๒๙๗๙๒๙๓๘.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

-ไม่มี-

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมที่นำไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ (การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ประจำปี)

เทศบาลตำบลตลาด การนำผลการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ตามหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ (การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี)

(๑) ออกประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

(๒) ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ

(๓) นำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ (การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี)

- ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

- ครั้งที่ ๒ (๑ มีนาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗)

(๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงระบบการงาน(Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากปริมาณงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือความตรงต่อเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดคําค่าของการใช้ทรัพยากรแล้วแต่กรณี

- การประเมินสมรรถนะ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน โดยประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประกอบการประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ แล้วแต่กรณีตามประเภทตำแหน่ง และการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำเทศบาลตำบลตลาด

(๕) ระดับผลการประเมินในการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

ระดับดีเด่น	ผลคะแนน	๙๕ ขึ้นไป
ระดับดีมาก	ผลคะแนน	๘๕ - ๙๔
ระดับดี	ผลคะแนน	๗๕ - ๘๔
ระดับพอใช้	ผลคะแนน	๖๕ - ๗๔
ระดับปรับปรุง	ผลคะแนน	ต่ำกว่า ๖๕ ลงมา

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และในเลือกปฏิบัติ โดยการใช้การใช้อำนาจรัฐหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักของเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

เทศบาลตำบลลาด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ โดยหัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาประเมินมอบหมาย ทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามทางที่กำหนด ประกอบกับนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในการกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ เน้นการประเมินผลตามรอบการประเมิน กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ

รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๓.๒ องค์กรประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๙

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ดำเนินการตามการพนักงานเทศบาล จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๙

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์	๑. ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. ไม่มีการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา หรือพระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใสและมีจิตสำนึกที่ดี	๑. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชันและระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน ๓. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรองการรับบริการ ทรัพย์สินหรือเงินบริจาคให้โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ ๔. ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวันหรือโดยไม่มีเหตุอันควร ๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว
๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง	๑. มีรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบ/กฎหมาย ๒. ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน ๓. หลีกเลี่ยงกระทำการไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งไม่ถูกต้อง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ๒. รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากร และการดำเนินการในองค์กร ๓., ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว ๔. ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบอาชีพเสริมทำให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน ๕. หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใช่หน้าที่โดยตรง ๖. อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ๒. พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบ และมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม ๓. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ ๔. เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ๕. แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย

๕. วิธีการดำเนินการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมที่นำไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลตลาด การนำผลการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ตามหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมา ๑ ชุด เพื่อเป็นผู้พิจารณาประเมินพฤติกรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ เพื่อที่จะนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ (การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ประจำปี ๒๕๖๗) ตามคำสั่งเทศบาลตำบลตลาด ที่ ๓๖๗/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๗ เมื่อคณะกรรมการได้มีการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว นำผลคะแนนการประเมินมาเป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ (การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ประจำปี ๒๕๖๗)

ในครั้งที่ ๑ รอบ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ต่อไป

๖. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

กระบวนการประเมินมีลักษณะที่ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ควรมีการศึกษาข้อมูล ได้แก่ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางธรรม หรือการนำเชิงพฤติกรรมไปใช้ในกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานประจำ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานของหน่วยงาน และแนวทางที่ดีต่างๆ เช่น องค์กรรูปแบบ หรือเครื่องมือเชิงพฤติกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงานรูปแบบ หรือเครื่องมือการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำผลการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ควรให้มีลักษณะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดีสมควรพิจารณาให้มีความดีความชอบและได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน

(นางลลิตา แชจจอหอ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายธูป รอดจอหอ)

นายกเทศมนตรีตำบลตลาด