

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลบ้านเพชร อำเภอป่าหน่จณรงค์ จังหวัดชัยภูมิ.....

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 3 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

1. ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่ <https://www.banphet-mu.go.th/index/?page=announce9285>.....

2. ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่ <https://www.banphet-mu.go.th/index/?page=announce2598>.....

3. ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่ <https://www.banphet-mu.go.th/index/?page=announce4056>.....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

..... การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น รอบการประเมิน (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

..... - การสรรหาและคัดเลือกบุคคล

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

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลบ้านเพชร เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครู ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงาน พนักงานครูเทศบาลตำบลบ้านเพชร ดำเนินการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานและแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูเทศบาลตำบลบ้านเพชร

2.3 ผู้อำนวยการกอง/สำนักดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

2.4 ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานครู ซึ่งในตอนี่ 2 จะมีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัยคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ที่ทำการประเมินจะต้องพิจารณาว่าผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางเทศบาลตำบลบ้านเพชรได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบ้านเพชร และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรมของเทศบาลตำบลบ้านเพชร ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don't) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลบ้านเพชรถือปฏิบัติ ซึ่งหากพนักงานเทศบาลตำบลบ้านเพชร พนักงานครูเทศบาลตำบลบ้านเพชร และพนักงานจ้างรายใดกระทำความผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจถูกลงโทษทางวินัย

2.6 เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรในหน่วยงานที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางเทศบาลตำบลบ้านเพชรกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ส่งผลให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

2.7 ประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ทราบโดยทั่วกัน บุคลากรในหน่วยงานทำยใดที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมก็จะได้รับการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

2.8 เทศบาลตำบลบ้านเพชรดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับพนักงาน และคำสั่งเลื่อนเงินเดือนสำหรับพนักงานครูเทศบาล โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกส่วนราชการในหน่วยงานทราบต่อไป

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- 3.1 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
- 3.2 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องรับคำสั่งแจงจาก ผู้บังคับบัญชา
- 3.3 พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยแต่สามารถหาวิธีแก้ไขได้เอง
- 3.4 การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
- 3.5 การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
- 3.6 การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
- 3.7 การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการ ปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีการที่ หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการ ประเมินว่า ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูล ประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่อง ดังนี้

- 4.1 การเลื่อนและแต่งตั้งบุคคลให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น
- 4.2 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
- 4.3 โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี
- 4.4 การให้เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) เป็นต้น

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น ซึ่งพฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นเรื่องละเอียดอ่อน ผู้ประเมิน หรือผู้ถูกประเมิน มีความเข้าใจ ลักษณะคุณธรรม จริยธรรม ไม่ชัดเจน หรือ สถานการณ์อาจส่งผลให้ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กรได้

ข้อเสนอแนะ ประชาสัมพันธ์การประเมินพฤติกรรมจริยธรรม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดให้ความสำคัญในการร่วมกิจกรรมทางจริยธรรมครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ผู้รายงาน

(นางสาวกรสุภา เพ็ยกขุนทด)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายกิตติพงศ์ ธรรมโสภารัตน์)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลบ้านเพชร