

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการได้กระบวนการนี้ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เสื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลท่าข้าม

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน มีนาคม ๒๕๖๘

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานได้ดำเนินการภายใต้หน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารห้องถิน

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาพเทศบาล

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนห้องถิน

URL ที่เผยแพร่ <http://www.thakam.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายใต้หน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประกาศเทศบาลตำบลท่าข้าม ว่าด้วยมาตรฐานเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

URL ที่เผยแพร่ <http://www.thakam.go.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับผลกระทบประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน เทศบาลตำบลท่าข้าม ได้มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตนเองในหลายฯ ด้าน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และให้เกิดความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อให้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาข้าราชการ เทศบาลตำบลท่าข้าม ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

/๑.๒ จัดส่งข้าราชการ.....

๑.๒ จัดส่งข้าราชการเทศบาลตำบลท่าข้าม ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๑.๓ ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

๑.๔ มีการส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม คือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)

๒.๑ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.๒ ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามท่านของคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๒.๓ กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอใหม่ มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๒.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๒.๕ มุ่งมั่นสัมฤทธิ์ของงาน และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๗ ดำเนินตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลน หรือด้อยค่าความเป็นไทยอันอาจ ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศไทย

๒. ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อ หน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้าไม่โปร่งใส

๓. ปกปิดการทุจริตโดยไม่ดำเนินการในสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

๔. อาศัยช่องว่างทางกฎหมาย เพื่อเอื้อต่อการกระทำการผิดกฎหมายเบียบแบบแผนของทาง ราชการ

๕. ปิดปังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเหมาะสม และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

๖. อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยประโยชน์แก่นักการเมืองหรือพรรคการเมือง

๗. ประพฤติตนหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิศักดิ์ศรี และ ภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ

/๓.สรุปผล.....

๓. สรุปผลการดำเนินการพฤติกรรมทางจริยธรรม

- ๓.๑ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ไม่ใช่ทุกคนต้องปฏิบัติตามจะเป็นไปตามระเบียบ
- ๓.๒ การปฏิบัติดนเป็นตัวอย่าง และซักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
- ๓.๓ การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
- ๓.๔ บุคลากรที่ได้รับการเลือกสรรและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๔.๑ การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือลงรุ่งส่งเสริมจริยธรรม
- ๔.๒ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- ๔.๓ การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- ๔.๔ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)
- ๔.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและความสมรรถนะของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงบริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงอย่างไร

๕. ปัญหา/อุปสรรค

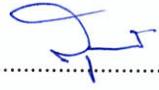
- ๕.๑ บุคลากรที่มีการกิจกรรมรับผิดชอบหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการให้สำเร็จได้ตามเวลาที่กำหนดซึ่งไม่ใช่งานบุคคลอย่างเดียว แต่ยังมีภารกิจด้านอื่นๆ ที่ต้องดำเนินการ
- ๕.๒ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน
- ๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับการประเมินขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๖. ข้อเสนอแนะ

๖.๑ เห็นควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลบนเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลท่าข้ามต่อไป

ผู้รายงาน.....

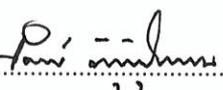

(นางเบญจมาศ นาคถาวร)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา.....


(นางสาวสุพรรณี เทียมบุญชู)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ผู้บังคับบัญชา.....


(นายสรวุฒิ วัชรินันท์)
ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าม

ผู้บังคับบัญชา.....


(นางสมจิตร พันธ์สุวรรณ)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม