

/๑.๒ จัดส่งข้าราชการ.....

๑.๒ จัดส่งข้าราชการเทศบาลตำบลท่าข้าม ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เข้าร่วมอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ และภารกิจที่เพิ่มขึ้น ในอนาคต

๑.๓ ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรในองค์กร เพื่อนำผลการปฏิบัติงานมา ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เกิดความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน

๑.๔ มีการส่งเสริมระบบคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร โดยส่งเสริมให้ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการส่วนท้องถิ่น

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

๒.๑ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.๒ ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๒.๓ กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอใหม่ มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๒.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๒.๕ มุ่งมั่นสมรรถนะของงาน และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลน หรือด้อยค่าความเป็นไทยอันอาจ ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ

๒. ปล่อยปละเลเยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่าการกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อน หน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้าไม่โปร่งใส

๓. ปกปิดการทุจริตโดยไม่ดำเนินการในสิ่งที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

๔. อาศัยช่องว่างทางกฎหมาย เพื่อเอื้อต่อการกระทำผิดระเบียบแบบแผนของทาง ราชการ

๕. ปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเหมาะสม และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

๖. อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยการประโยชน์แก่นักการเมืองหรือพรรคการเมือง

๗. ประพฤติตนหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิศักดิ์ศรี และ ภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ

/๓.สรุปผล.....

๓. สรุปผลการดำเนินการพฤติกรรมทางจริยธรรม

- ๓.๑ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
- ๓.๒ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง และชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
- ๓.๓ การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
- ๓.๔ บุคลากรที่ได้รับการเลือกสรรและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๔.๑ การฝึกอบรม หรือจัดกิจกรรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- ๔.๒ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- ๔.๓ การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- ๔.๔ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)
- ๔.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในงานหรือหน้าที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงอย่างไร

๕. ปัญหา/อุปสรรค

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

/ข้อเสนอแนะ.....

๖. ข้อเสนอแนะ

๖.๑ เห็นควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลบนเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลท่าข้ามต่อไป

ผู้รายงาน.....

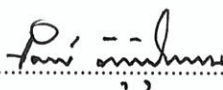
(นางเบญจมาศ นาคถาวร)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางสาวสุพรรณิ เทียมบุญชู)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ผู้บังคับบัญชา.....

(นายสรวุฒิ วาชรินันท์)
ปลัดเทศบาลตำบลท่าข้าม

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางสมจิตร พันธุ์สุวรรณ)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าข้าม