

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลบึงคำ

ปีงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 24 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
1. ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น
 2. ประมวลจริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น
 3. ประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

https://www.bungkha.go.th/project_detail.php?hd=47&dolP=1&checkIP=chkiP&id=435&checkAdd=chkAd&dum=43169_ypk

(หน้าหลักเว็บไซต์เทศบาลตำบลบึงคำ > รายงาน > การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
3. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สายงานการสอน

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน เทศบาลตำบลบึงคำ ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร (รอบ 6 เดือน)
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)
 1. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ส่วนที่ 2 การประเมินสมรรถนะ ร้อยละ 30 โดยสมรรถนะหลัก ข้อ 2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม โดยมีค่าน้ำหนัก ร้อยละ 4
 2. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ 20 โดยสมรรถนะหลัก ข้อ 2. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม โดยมีค่าน้ำหนัก ร้อยละ 4

3. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สายงานการสอน ตอนที่ 2 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (30 คะแนน) ประกอบด้วยรายการประเมิน ดังนี้

1) มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์

2) การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

3) มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ

4) การมีจิตสำนึกดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ

5) การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

6) การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชนและสังคม

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ได้ 0.5 ชั้น	ได้ 1 ชั้น	ไม่ได้เลื่อนชั้น
ข้าราชการ	28	24	4	

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
พนักงานจ้าง	38	33	2	2	1	

กลุ่ม	จำนวน (คน)	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ปรับปรุง
พนักงานครู และบุคลากร ทางการ ศึกษา	13	3	10			

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลบึงคำไฉ่นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ได้คะแนนในส่วนของ
จริยธรรมน้อย ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. เทศบาลตำบลบึงคำไฉ่นำผลการจัดโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม วินัย และการรักษา
วินัย ซึ่งมีเนื้อหาการอบรมเน้นย้ำในส่วนของคุณธรรม จริยธรรม และการประพฤติปฏิบัติตนเป็นบุคลากรที่ดี

2. ดำเนินการจัดประชุมพนักงานเป็นประจำเพื่อที่ได้เน้นย้ำถึงบทบาท หน้าที่ และความ
รับผิดชอบของตน

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหา / อุปสรรค

พนักงานไม่ค่อยให้ความสนใจกับการอบรมในหัวข้อคุณธรรม จริยธรรม และเป็นเรื่องที่ยากต่อการทำความเข้าใจ

5.2 ข้อเสนอแนะ

เห็นควรให้พนักงานทุกคนทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจที่จะฟังเนื้อหาที่อบรมมากขึ้น และในระหว่างอบรม ควรมียุทธศาสตร์ที่เป็นการสั้นทนาการ เพื่อไม่ให้การอบรมที่มีแต่เนื้อหาที่น่าเบื่อมากเกินไป

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ผู้บังคับบัญชาต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอนเอียง หรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำผิด และควรเรียกพนักงานนั้นปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสม

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรประเมินตามการปฏิบัติงานจริง เพราะพนักงานจะได้แข่งขันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรและประชาชน

ผู้รายงาน

(นางพรนภัส บุตรนา)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายสมาน วุฒิเสลา)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลบุงค้ำ