

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ งานกาชาดเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลท่าม่วง
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน :

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ :

http://www.thaouthong.go.th/site/index.php?option=com_content&view=category&id=80&Itemid=118

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : พฤติกรรมและแนวทางในการประพฤติทางจริยธรรม DO & DON'T

URL ที่เผยแพร่ :

http://www.thaouthong.go.th/site/index.php?option=com_content&view=category&id=60&Itemid=87

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การคัดเลือกพนักงานเทศบาลเพื่อแต่งตั้งย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น จะต้องมีการประเมินบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่ง ประกอบการพิจารณาโดยจะต้องได้คะแนนจากผลการประเมินของผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าปลัดเทศบาล และนายกเทศมนตรี ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ DO & DON'T

- การประเมินบุคคลเพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งโดย มีหัวข้อดังนี้

๑. ความประพฤติ คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน

๑.๑ การรักษาวินัยไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกตั้งกรรมการดำเนินการสอบสวนทางวินัย หากไม่มีให้เต็ม หากมีให้คะแนนลดหลั่น

๑.๒ ประวัติส่วนตัว ความประพฤติส่วนตัว เช่น คุณวุฒิการศึกษา การตรงต่อเวลา ความขยันหมั่นเพียร เป็นต้น

๑.๓ ประวัติการทำงาน และพฤติกรรมอื่น เช่น ทำงานได้ผลงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความละเอียดรอบคอบ งานมีคุณภาพ

๑.๔ การปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบแบบแผน และข้อบังคับของทางราชการ

๑.๕ การปฏิบัติงานอยู่ในกรอบ ของข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ

๒. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ พิจารณาจากพฤติกรรม คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน

๒.๑ ความตั้งใจและหมั่นเพียรในการทำงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ ไม่ละเลยต่องาน ยอมรับผลงานของตนเองทั้งด้านความสำเร็จและความผิดพลาด ไม่เป็นความรับผิดชอบและแสดงความคิดเห็น พัฒนาและปรับปรุงงานในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

๒.๓ ตั้งใจแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดหรือพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงานใหม่ ๆ

๓. คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน

๓.๑ ความมานะอดทน เอาใจใส่หน้าที่การงาน กระตือรือร้น อุทิศเวลาให้แก่ราชการ และตรงต่อเวลา

๓.๒ มีความขยันหมั่นเพียร ไม่เฉื่อยชา ส่งงานได้ตามกำหนดเวลา ไม่ย่อท้อ สนใจแก้ไขงานที่ยุ่งยากซับซ้อนต่าง ๆ หรือเสนอวิธีการทำงานใหม่ ๆ

๓.๓ ตั้งเป้าหมายให้งานสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพตามแนวทางประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

๔. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พิจารณาจากพฤติกรรม คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน

๔.๑ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และแสดงน้ำใจรับอาสา ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

๔.๒ รับผิดชอบหน้าที่ของตน ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จและให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

๔.๓ รับฟังความคิดเห็นและประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีมงาน เป็นที่ยอมรับนับถือและรักใคร่ของเพื่อนร่วมงาน

๕. ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน

๕.๑ มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและความชำนาญในหน้าที่รับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งปัจจุบัน

๕.๒ สามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และงานมีความถูกต้องรวดเร็ว เรียบร้อย ไม่มีการแก้ไข

๕.๓ มีการพัฒนางานในหน้าที่ให้ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับใช้ในการทำงานในการลดขั้นตอนการทำงาน

๖. ความละเอียดถี่ถ้วนและรอบคอบ พิจารณาจากพฤติกรรม คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน

๖.๑ มีความละเอียดรอบคอบ ไม่มีข้อผิดพลาดในการทำงาน

๖.๒ ไม่เลินเล่อหรือประมาทในการทำงานจนทำให้ราชการเสียหาย

๖.๓ มีความแม่นยำถูกต้องในกฎ ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในงานที่ปฏิบัติ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นจะต้องได้คะแนนจากผลการประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ดังนี้

๑. นางสาวฉัฐพนิต มยุขโชติ ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลท้าวอู่ทอง ให้คะแนน ๙๒ คะแนน

๒. นายวิชัย นิลปิ่น ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล ให้คะแนน ๙๑ คะแนน

๓. นายอภิรักษ์ สุธธิจิต ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ให้คะแนน ๙๒ คะแนน

สรุปผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาแต่ละคนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยขั้นตอนต่อไปเทศบาลจะดำเนินการเสนอขอความเห็นชอบย้ายพนักงานเทศบาลต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรี และเมื่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุพรรณบุรีพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว เทศบาลจึงดำเนินการออกคำสั่งย้ายพนักงานเทศบาลรายดังกล่าวต่อไป

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีการนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน

(นายกิตติภูมิ แสนเสนาะ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวฉัฐพนิต มยุขโชติ)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลท้าวอู่ทอง