

รายงาน
การนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันป่าม่วง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลสันป่าม่วง
อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลสันป่าม่วง

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๐ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ http://www.sanpamuang.go.th/site/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๔/๐๒_ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น.pdf

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ http://www.sanpamuang.go.th/site/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๔/๐๒_ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น.pdf

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ http://www.sanpamuang.go.th/site/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๔/๐๒_ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน(ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาลตำบลสันป่าม่วง

URLที่เผยแพร่ <http://www.sanpamuang.go.th/site/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๔/ประกาศข้อกำหนดจริยธรรม-๖๖.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสมรรถนะ (การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

๑.๑ ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป จนครบทุกตัว

๑.๒ ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรม

สมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ ๑ เป็นต้นไปพิจารณาผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับ ดังกล่าวหรือไม่

๑.๓ ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

๑.๔ คำนวณราคาค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรวัดการประเมินสมรรถนะคือการ ประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะที่สูงกว่า เท่ากับ หรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง และแปลง ผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะ

ระดับที่คาดหวัง	ระดับสมรรถนะที่ประเมินได้					
	๐	๑	๒	๓	๔	๕
๑	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๒	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๓	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๔	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๑ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๕	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๑ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน

๒. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละระดับตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของพนักงานเทศบาลตำบลสันป่าม่วง ดังนี้

๒.๑ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๒.๒ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับ คำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา

๒.๓ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหา วิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ

๒.๔ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ

๒.๕ การให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางได้

๒.๖ การมีนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุน หรือให้งบประมาณ

๒.๗ การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๓. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๑ มาตรการเชิงรุก

- ๓.๑.๑ การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- ๓.๑.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
- ๓.๑.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- ๓.๑.๔ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

๓.๒ มาตรการเชิงรับ

- ๓.๒.๑ การฝึกอบรมเพื่อการแก้ไขพฤติกรรม
- ๓.๒.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๔. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

ทั้งองค์กรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และไม่ให้ความสำคัญต่อมาตรฐานทางจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

- ๑. ประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมในการประชุมทุกครั้ง
- ๒. ควรมีการมอบนโยบายในเรื่องจริยธรรมให้กับบุคลากร เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญ อย่างจริงจัง และนำผลประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ
- ๓. ควรวางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานตามข้อกำหนดจริยธรรม เพื่อกำหนดเป็นหลักเกณฑ์

ในการปฏิบัติตนในองค์กร

- ๔. มีการพัฒนาผู้นำต้นแบบที่มีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์ในองค์กร

ผู้รายงาน

(นางคณิตษา เสนาะสำเนียง)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา

(นายสมชาย จินะ)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าม่วง