

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลเขาพระ อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลเขาพระ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
- ๑.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารส่วนท้องถิ่น
 - ๒.ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 - ๓.ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://khaopra.go.th/index.php?op=dynamiccontent&id=58442>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑) การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๑.๑ ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้

ประกอบการดำเนินงาน

การประเมินสมรรถนะ ภาคคุณสมบัติส่วนบุคคล (โดยวิธีการสัมภาษณ์)

๑.๒ รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

การประเมินสมรรถนะ ภาคคุณสมบัติส่วนบุคคล (โดยวิธีการสัมภาษณ์) กำหนดให้มีการประเมินพฤติกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยพิจารณาจากคำตอบ ทศนคติ แนวความคิด ของผู้เข้ารับการประเมิน จากคำถามที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม

๑.๓ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผู้เข้ารับการสรรหาได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือลักษณะพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

๑.๔ รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

ผลคะแนนการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของคะแนน
การประเมินสมรรถนะภาคคุณสมบัติส่วนบุคคล (โดยวิธีการสัมภาษณ์)

๑.๕ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

เกณฑ์การตัดสินผู้ที่ผ่านการเลือกสรรจะต้องเข้ารับการประเมินสมรรถนะทุกภาค
ได้แก่ ภาคความรู้ ภาคความสามารถหรือทักษะเฉพาะ และภาคคุณสมบัติส่วนบุคคล โดยได้รับคะแนนรวม
เรียงตามลำดับสูงสุดลงมา การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นเพียงหัวข้อหนึ่งในการประเมินภาค
คุณสมบัติ ส่วนบุคคลเท่านั้น และเป็นการประเมินโดยพิจารณาจากคำตอบ ทักษะคิด แนวความคิดการสังเกต
พฤติกรรมของผู้เข้ารับการประเมินในช่วงระยะเวลาสั้นๆ ซึ่งอาจไม่ใช่พฤติกรรมที่แท้จริงของผู้เข้ารับการ
ประเมิน

๒) การประเมินผลปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รอบการ ประเมิน ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๒.๑ ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ ประกอบการดำเนินงาน

การประเมินสมรรถนะหลัก

๒.๒ รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยปรากฏในสมรรถนะหลักข้อ ๒ การยึดมั่น
ในความถูกต้องและจริยธรรม ประเมินจากหลักฐานตัวบ่งชี้ รวมทั้งการสังเกตพฤติกรรมที่สอดคล้องกับ
มาตรฐานทางจริยธรรม

๒.๓ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการประเมินพฤติกรรมทาง
จริยธรรม ตามระดับที่คาดหวัง

๒.๔ รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

นำผลคะแนนการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา
เลื่อนเงินเดือน เลื่อนระดับ หรือแต่งตั้ง หากได้รับผลการประเมินต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง ผู้บังคับบัญชาอาจว่า
กล่าวตักเตือน หรือสั่งให้ได้รับการพัฒนา

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การประเมินผลปฏิบัติงานจะต้องประเมินตามแบบและหัวข้อการประเมินที่กำหนด
การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นเพียงการประเมินหนึ่งในสมรรถนะหลัก และการพิจารณา เลื่อน
เงินเดือน เลื่อนระดับ หรือลงโทษทางวินัย ต้องพิจารณาจากหลายองค์ประกอบมิใช่เพียง ผลประเมินทาง
จริยธรรมเท่านั้น

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคล เช่น การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การประเมินผลปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนระดับ การลงโทษทางวินัย จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการที่กำหนด หากให้การ ประเมินจริยธรรมมีผลต่อการบริหารงานบุคคล อาจต้องมีการกำหนดในหลักเกณฑ์นั้นๆ อย่างชัดเจน เพื่อสามารถนำมาปฏิบัติอย่างเป็นผล รวมทั้งลดความเสี่ยงที่อาจเกิดเรื่องร้องเรียนจากผู้รับการประเมิน



(นายวิชัญพล เชาวลิต)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้รายงาน



(นางสุภัคดี บุญศรี)

หัวหน้าสำนักปลัด

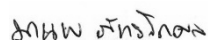
ผู้บังคับบัญชา



(นางรัชชนก แสงดาว)

รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาล



(นายมานพ ภัทรโกศล)

นายกเทศมนตรีตำบลเขาพระ