

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ผู้บริหารท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหวาย

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.Jampawai.go.th/>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น

"การรักษาคุณธรรม และการสอบวัดความเข้าใจประมวลจริยธรรม ผู้บริหารท้องถิ่น

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน การส่งเสริม และการสอบวัดความเข้าใจประมวลจริยธรรม ผู้บริหารท้องถิ่น มีขั้นตอนสำคัญดังต่อไปนี้

๑.๑ จัดทำนโยบายที่สอดคล้องต่อแผนดำเนินการเสริมสร้างการรักษาคุณธรรม จริยธรรม และการสอบวัดความเข้าใจ ตามประมวลจริยธรรม ของผู้บริหาร

เป็นการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการและระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการดำเนินการส่งเสริมและการสอบวัดประเมินความเข้าใจในประมวลจริยธรรม

๑.๒ การดำเนินการตามปฏิทิน การประเมินผล และการรายงาน

๑.๓ การทบทวนและปรับปรุงกิจกรรมการส่งเสริม และสอบวัดความเข้าใจ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๒.๑ การประเมินผล กรณี ปรากฏข้อร้องเรียน หรือ ไม่ปรากฏข้อร้องเรียน ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในช่วงเวลาระหว่างปีงบประมาณ เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม ฯ

๒.๒ การประเมินผลจากการวัดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เอกสารวัดผล ประกอบด้วยตัวชี้วัดตามที่ปรากฏในประมวลจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องต่อข้อกำหนด การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม เป็นเกณฑ์การประเมิน ในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผู้ดำรงตำแหน่งฝ่ายบริหาร มีพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี ยึดมั่นในความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญคือความซื่อสัตย์สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะพัฒนาอยู่ได้ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐาน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๔.๑ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งฝ่ายบริหาร และสภาท้องถิ่น มีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการประชาชน การอุทิศตนเพื่อองค์กรไปสู่การพัฒนา ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย และทักษะการใช้ชีวิต และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขมีบุคลิกลักษณะที่มีความน่าเคารพนับถือของประชาชนที่มาใช้บริการโดยทั่วไป

๔.๒ การประเมินผลจากการประพฤติปฏิบัติ ในช่วงเวลาการดำรงตำแหน่ง เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะ ความรู้ ความเข้าใจของข้าราชการฝ่ายบริหาร และฝ่ายสภาท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าบรรลุผลตามแผนการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม ของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจทบทวนและปรับปรุงมาตรการ หรือโครงการ/กิจกรรมการส่งเสริม ฯ

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม ยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดตัวชี้วัดให้มีความเหมาะสม และผ่านการทบทวนปรับปรุงให้เหมาะสมกับบุคลากรฝ่ายข้าราชการการเมือง

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้ประเมินมีการใช้ข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติและแบบวัดผลโดยยังขาดประสบการณ์

๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลในด้านพฤติกรรม อาจมีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

๕.๔ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติหน้าที่ ในช่วงการดำรงตำแหน่ง มีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินโดยมีรายละเอียดที่ยังไม่สอดคล้องต่อประมวลจริยธรรม จึงอาจแปลผลการประเมินได้ไม่ครบประเด็นการประเมินตามประมวลจริยธรรม



ผู้รายงาน.....

(นายไพโรจน์ ยอดบุญมา)

นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ



ผู้บังคับบัญชา.....

(นายอุทัย วิรัตน์เกษม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหวาย