

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ ..องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว.....

ปีงบประมาณ ..2566.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ..11 เมษายน 2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น.....
 2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น.....
 3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่ <http://www.wnsao.go.th/wnsao/index.php/2014-08-28-06-16-23>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ..ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ..ประกาศ ณ วันที่ 10 มกราคม 2565.....

URL ที่เผยแพร่ <http://www.wnsao.go.th/wnsao/images/pdf/2565/pn65.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลปฏิบัติราชการ รอบ 6 เดือน ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลให้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังต่อไปนี้

(1) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(2) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่ กำหนด และจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จหรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดผลสัมฤทธิ์ และตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่าง เป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือจะหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับองค์กร ระดับส่วนราชการ และระดับรายบุคคล

(3) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศ..... และตามข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในระยะเวลาประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(4) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมินโดยทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และคะแนนที่ได้รับ สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

(5) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าว แล้วด้วย

(6) ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา

(7) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว สามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ ดังนี้

2.1 พฤติกรรมที่ควรกระทำ

(1) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(2) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

(3) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

- (4) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (6) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- (7) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

2.1 พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- (1) แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปหาดูแคลนหรือด้วยค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์
- (2) รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการจัดให้ตามกฎหมาย ระเบียบ
- (3) ปฏิบัติตามคำสั่ง คำร้องขอ คำขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในการชักจูงให้กระทำผิด
- (4) กระทำการอนส่งไปในทางที่ตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- (5) ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
- (6) เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา
- (7) ประพฤติหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สรุปผลที่ได้จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง แบ่งเป็นข้าราชการ จำนวน 12 ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 2 ราย พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 9 ราย มีผู้ที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรม (การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม) อยู่ในระดับที่คาดหวังตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้ง 23 ราย ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว จะดำเนินการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและมีความตระหนักเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สูงขึ้นต่อไป

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

- (1) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ 70
- (2) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร สมรรถนะประจำสายงาน) ร้อยละ 30

4.2 การดำเนินโครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต


4.3 ดำเนินโครงการเริ่มสร้างคุณธรรมจริยธรรม

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ


ปัญหา : การให้ความร่วมมือหรือการให้ความสำคัญในเรื่องจริยธรรมของบุคลากรยังคงค่อนข้างน้อย


อุปสรรค : พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง บางรายยังขาดความชำนาญในการใช้เครื่องมือสื่อสาร แอปพลิเคชันไลน์ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ผ่านช่องทางแอปพลิเคชันจึงยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึง

- ข้อเสนอแนะ : 1. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
2. การพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ยึดหลัก
ประโยชน์ส่วนรวม มุ่งบริการประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค

ลงชื่อ  ผู้รายงาน
(นางสาวศิริพันธ์ ยอดประทุม)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ  ผู้ตรวจสอบ
(นายสมทรง จันทรังษี)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ลงชื่อ  ผู้ตรวจสอบ
(นางสาวฉัตรปวีณ์ ปรีชาไกรพัฒน์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว

ลงชื่อ  ผู้เห็นชอบ
(นายสมชาย ไทยสงเคราะห์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเหนียว