

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์กรบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ.....
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓ เมษายน ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น.....
..... ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น.....
..... ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.....
..... ๔. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล
นาหัวบ่อ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดนครพนม.....

URL ที่เผยแพร่
..... http://www.nahuabor.go.th/index.php?op=dynamiccontent_detail&dynamiccontent_id=344393&id=60234.....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)
ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม จริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ อำเภอนาโพธิ์ จังหวัดนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๖.....
URL ที่เผยแพร่
..... http://www.nahuabor.go.th/index.php?op=dynamiccontent_detail&dynamiccontent_id=344393&id=60234.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

รอบการประเมิน (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

๑. ภายในเดือนกันยายนของทุกปี องค์กรบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อจัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ และลงนามรับทราบข้อตกลง

๓. เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้รับประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองแล้วนำเสนอผู้ประเมิน พร้อมเอกสารบ่งชี้ความสำเร็จของงาน

๔. ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมลงนาม และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับประเมินทราบ

๕. ผู้รับประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน กรณีผู้รับประเมินไม่ยินยอมลงนามรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

๖. เสนอผลการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง (ถ้ามี)

๗. งานการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินการปฏิบัติงานของทุกกอง เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อต่อไป

๘. จัดทำบันทึกข้อความเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ เพื่อขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย ปลัด อบต. เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

๙. จัดทำบันทึกแจ้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ พิจารณากำหนดวันประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

๑๐. คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ประชุมให้คำปรึกษาและพิจารณากลับกรองผลการประเมินในภาพรวม รวมถึงพิจารณาให้ความเห็น ตามวันเวลาที่กำหนด (พร้อมบันทึกรายงานการประชุม)

๑๑. งานการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบและผลการประเมิน เสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาผลการประเมินพร้อมลงนามในแบบประเมิน

๑๒. จัดทำประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

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

องค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ ได้กำหนดรายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ดังนี้

การประเมินสมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะรวมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบที่ต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน โดยสมรรถนะหลักประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายความรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม คือการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน คือความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยีระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนและของหน่วยงานอื่น ๆ ที่

เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ (Big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน

๔. การบริการเป็นเลิศ คือการให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือประชาชนเป็นหลัก

๕. การทำงานเป็นทีม คือการมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ สรุปได้ดังนี้

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ มีความกล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ไม่ถูกต้อง

๔. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ

๕. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะ ของบุคลากรหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม

๗. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๘. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๙. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๑๐. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์

ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑. การเลื่อนและแต่งตั้งบุคคลให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น
๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
๓. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี
๔. การให้เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) เป็นต้น

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

๑. มีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการจริยธรรมบ่อยครั้ง เนื่องจากการโยกย้ายหัวหน้าส่วนราชการหรือข้าราชการ ทำให้ส่วนราชการต้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการฯ ประกอบกับการสรรหาและคัดเลือกมีขั้นตอนและต้องใช้เวลาในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงส่งผลให้การดำเนินงานตามวาระของคณะกรรมการฯ ขาดความต่อเนื่อง

๒. บุคลากรไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านจริยธรรมเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

ประชาสัมพันธ์ข้อดี ข้อเสีย ในการประเมินพฤติกรรมจริยธรรม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดให้ความสำคัญในการร่วมกิจกรรมทางจริยธรรมครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากร

บุคคล

ควรยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานที่ประพฤติปฏิบัติดี ด้านจริยธรรมเพื่อให้เป็นแบบอย่างและควรให้รางวัลส่งเสริมให้มีความสนใจในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องโดยการมอบเกียรติบัตร หรือให้รางวัลอย่างอื่นตามที่เห็นสมควรตามความเหมาะสม.....

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน

(นางสาววลัยพร ป้องหลักคำ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชา

(นายธวัชชัย โยลัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหัวบ่อ