

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขุ่นใหญ่ อำเภอนองพอก จังหวัดร้อยเอ็ด

งบประมาณปี ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๙ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรม หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

๔. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองขุ่นใหญ่

URL ที่เผยแพร่

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดร้อยเอ็ด

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น รอบการประเมิน (วันที่ ๑

ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ และลงนามรับทราบข้อตกลง

/๓) เมื่อครบรอบ...

๓) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้รับประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองแล้วนำเสนอผู้ประเมิน พร้อมเอกสารบ่งชี้ความสำเร็จของงาน

๔) ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมลงนามและแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับประเมินทราบ

๕) ผู้รับประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน กรณีผู้รับประเมินไม่ยินยอมลงนามรับทราบผลการประเมินให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

๖) เสนอผลการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง

๗) งานการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินการปฏิบัติงานของทุกกอง เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๘) จัดทำบันทึกข้อความเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย ปลัด อบต. เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรม ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

๙) จัดทำบันทึกแจ้งคณะกรรมการการกลั่นกรองฯ พิจารณากำหนดวันประชุมคณะกรรมการการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

๑๐) คณะกรรมการการกลั่นกรองฯ ประชุมให้คำปรึกษาและพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินในภาพรวม รวมถึงพิจารณาให้ความเห็น ตามวันเวลาที่กำหนด (พร้อมบันทึกรายงานการประชุม)

๑๑) งานการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบและผลการประเมิน เสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาผลการประเมินพร้อมลงนามในแบบประเมิน

๑๒) จัดทำประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

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

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายความว่าความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม คือ การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุน ผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

/๓) เมื่อครบรอบ...

๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน คือ ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยีระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนและของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ (Big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน

๔. การบริการเป็น คือ การให้บริการที่แก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือประชาชนเป็นหลัก

๕. การทำงานเป็นทีม คือ การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้นๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขุ่นใหญ่ สรุปได้ดังนี้

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขุ่นใหญ่ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศไทย อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขุ่นใหญ่มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขุ่นใหญ่ มีความกล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและกล้าแสดงความคิดเห็นเป็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขุ่นใหญ่ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขุ่นใหญ่ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขุ่นใหญ่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะ ของบุคลากรหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขุ่นใหญ่ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักเกียรติ ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๘. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขุ่นใหญ่ ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

/๙. บุคลากร...

๙. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขุ่นใหญ่ ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๑๐. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขุ่นใหญ่ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ดังนี้

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

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

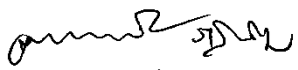
ปัญหา/อุปสรรค

๑. มีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการจริยธรรมบ่อยครั้ง เนื่องจากการโยกย้ายหัวหน้าส่วนราชการหรือข้าราชการ ทำให้ส่วนราชการต้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการ ประกอบกับการสรรหา และคัดเลือกมีขั้นตอนและต้องใช้เวลาในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงส่งผลให้การดำเนินงานตามวาระของคณะกรรมการ ขาดความต่อเนื่อง

๒. บุคลากรไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานด้านจริยธรรมเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

ประชาสัมพันธ์ข้อดี ข้อเสีย ในการประเมินพฤติกรรมจริยธรรม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดให้ความสำคัญในการร่วมกิจกรรมทางจริยธรรมครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน
(นายจุฑาพงษ์ ภูสนาม)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดอบต.....



(นางสาวลัษณ ประเสริฐสังข์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขุนใหญ่

ความเห็นนายกอบต.....



(นางสาวอารยา สีกา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองขุนใหญ่