

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง อำเภอดงขุดม จังหวัดอุบลราชธานี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
 ๔. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง

URL ที่เผยแพร่ www.kaeng.go.th/เอกสาร เผยแพร่ ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ๑. ข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดอุบลราชธานี

URL ที่เผยแพร่ www.kaeng.go.th/เอกสาร เผยแพร่ ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
รอบการประเมิน (วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
 ๑. ภายในเดือนกันยายนของทุกปี องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน
 ๒. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ และลงนามรับทราบข้อตกลง
 ๓. เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้รับประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองแล้วนำเสนอผู้ประเมิน พร้อมเอกสารบ่งชี้ความสำเร็จของงาน
 ๔. ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมลงนาม และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับประเมินทราบ

๕. ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน กรณีผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงนามรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้แจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

๖. เสนอผลการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง (ถ้ามี)

๗. งานการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินการปฏิบัติงานของทุกกอง เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๘. จัดทำบันทึกข้อความเสนอต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบล เพื่อขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

๙. จัดทำบันทึกแจ้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ พิจารณากำหนดวันประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

๑๐. คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ประชุมให้คำปรึกษาและพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินในภาพรวม รวมถึงพิจารณาให้ความเห็น ตามวันเวลาที่กำหนด (พร้อมบันทึกรายงานการประชุม)

๑๑. งานการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบและผลการประเมิน เสนอต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบล พิจารณาผลการประเมินพร้อมลงนามในแบบประเมิน

๑๒. จัดทำประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

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

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

การประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบที่ต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์พันธกิจ แผนงาน และโครงการต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน โดยสมรรถนะหลักประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายความรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม คือ การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตนเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน คือ ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์ เชื่อมโยงของเทคโนโลยีระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ (Big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ต่อระบบและ กระบวนการทำงาน

๔. การบริการเป็นเลิศ คือ การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้นๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันเป็นอย่างดีที่สุด

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง สรุปได้ดังนี้

๑. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อัน ได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและ เคารพรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งมีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งมีความกล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ ถูกต้องชอบธรรมและกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๗. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษา ภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตน เป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง

๘. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อ ประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๙. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ส่วนรวม

๑๐. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแก้งต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่าง ตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่างๆ ดังนี้

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

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ระบุปัญหา/อุปสรรค

๑. มีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการจริยธรรมบ่อยครั้ง เนื่องจากการโยกย้ายหัวหน้าส่วนราชการหรือข้าราชการ ทำให้ส่วนราชการต้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการฯ ประกอบกับการสรรหาและคัดเลือกมีขั้นตอนและต้องใช้เวลาในการดำเนินการเพื่อให้เป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงส่งผลให้ดำเนินงานตามวาระของคณะกรรมการฯ ขาดความต่อเนื่อง

๒. บุคลากรไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานด้านจริยธรรมเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ประชาสัมพันธ์ข้อดี ข้อเสีย ในการประเมินพฤติกรรมจริยธรรม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดให้ความสำคัญในกิจกรรมทางจริยธรรมครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ผู้รายงาน..... กจ ๒๗

(นางสาวละมัย ทารินทร์)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา

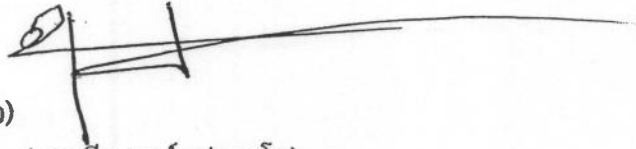
(นางสาวกิ่งแก้ว อินทรกำแหง)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายพีระพงศ์ ปวะภูโต)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายเชาวลิต ตาลาน้อย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายบุญตรี จันทะนาค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง