

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ .. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว

ปีงบประมาณ .. พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน .. ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

URL ที่เผยแพร่

http://www.khaojao.go.th/site/index.php?option=com_content&view=article&id=๓๙๙:๒๐๒๓-๐๓-๒๗-๐๒-๓๘-๔๒&catid=๖๐:๒๐๒๐-๐๓-๐๓-๐๘-๕๓-๔๕&Itemid=๘๗

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว

URL ที่เผยแพร่

http://www.khaojao.go.th/site/index.php?option=com_content&view=article&id=426:2023-04-28-03-44-32&catid=60:2020-03-03-08-53-45&Itemid=87

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร รอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานกิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

๑. ขั้นตอนที่ ๑ การเตรียมการประเมินผล

๑.๑. อปท. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.๒. เสนอนายก อปท. ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ

๑.๓. อปท. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒. ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำคำรับรองรายบุคคล

๒.๑. นายก อปท. และผู้บริหารนโยบาย แผนปฏิบัติการ และเป้าหมายของ อปท. ให้แก่ ปลัด อปท. และหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของ อปท. ในรอบการประเมิน

๒.๒. ผู้ประเมินประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร และถ่ายทอดตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงานสู่ระดับสำนัก/กอง/หน่วยงาน/ขรก. แต่ละคน โดยพิจารณาถ่ายทอดจากบนลงล่าง

๒.๓. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันวางแผนปฏิบัติการโดยกำหนดเป้าหมายระดับ

ความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมที่คาดหวัง

๒.๔. จัดบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติการ

๓. ขั้นตอนที่ ๓ การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน.....
- ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน.....

๔. ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน.....
๔.๑ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด และ พฤติกรรมที่แสดงออกจากการปฏิบัติงาน.....

๔.๒ ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้แก่ผู้รับการประเมินทราบพร้อมลงลายมือชื่อรับทราบผลการ ประเมินหากผู้รับการประเมินไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้พนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อเป็นพยาน.....

๔.๓ ผู้ประเมินเสนอผลคะแนนการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) แล้วจัดทำบัญชี รายชื่อเรียงลำดับตามผลการประเมินของสำนัก/กอง.....

๔.๔ อปท. รวบรวม และจัดเรียงผลการประเมินของทุกสำนัก/กอง เสนอต่อคณะกรรมการกัลนกรอง การประเมินฯ.....

๕. ขั้นตอนที่ ๕ การพิจารณากัลนกรองและเห็นชอบการประเมิน.....

๕.๑ อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการกัลนกรองการประเมินฯ.....

๕.๒ คณะกรรมการกัลนกรองการประเมินฯ ประชุมให้คำปรึกษาและพิจารณากัลนกรองผล การประเมิน ในภาพรวม และรายงานผลการประเมินมีมาตรฐานความเป็นธรรมหรือไม่ และเสนอความเห็นต่อนายก อปท....

๕.๓ นายก อปท. พิจารณาผลการประเมิน.....

๕.๔ อปท. ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมิน “ดีเด่น” ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็น การยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไป.....

๕.๕ จัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและสมรรถนะสำหรับแบบ ประเมินผลให้เก็บสำเนาไว้ที่สำนัก/กอง อย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน และให้จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติ ข้าราชการ.....

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

๒.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว กำหนดให้คะแนนจากผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีองค์ประกอบ คือ โครงการ/งาน/กิจกรรม น้ำหนัก และเป้าหมาย กำหนดโดยพิจารณาจากความสำเร็จของโครงการ/งาน/กิจกรรม และการ ตกลงกัน ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้ถูกประเมิน) กับผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ซึ่งประเมิน ดังนี้.....

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ตามประมวลจริยธรรม ข้อ ๒ (๕)) ร้อยละ ๗๐.....
- โครงการ/งาน/กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความปรองดอง (ตามประมวล จริยธรรม ข้อ ๑๓).....

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐.....

๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ตามประมวลจริยธรรม ข้อ ๓ (๕)).....

๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (ตามประมวลจริยธรรม ข้อ ๔ (๑)).....

๓) การบริการเป็นเลิศ (ตามประมวลจริยธรรม ข้อ ๔ (๔)).....

๔) การทำงานเป็นทีม (ตามประมวลจริยธรรม ข้อ ๔ (๑)).....

๕) ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (ตามประมวลจริยธรรม ข้อ ๔ (๒)).....

๒.๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ได้จัดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในส่วนราชการประเมิน ตนเองซึ่งประกอบด้วยค่านิยมหลักตามมาตรฐานจริยธรรม จริยธรรมทั่วไป การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร จำนวน ๑๗ ข้อ.....

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓.๑. บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว มีผลสัมฤทธิ์ของงาน (ตามประมวลจริยธรรม ข้อ ๒ (๕)) ร้อยละ ๗๐ โครงการ/งาน/กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างความปรองดอง (ตามประมวลจริยธรรม ข้อ ๑๓) และพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ตามประมวลจริยธรรม ข้อ ๓ (๕)) ๒.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (ตามประมวลจริยธรรม ข้อ ๔ (๑)) ๒.๓ การบริการเป็นเลิศ (ตามประมวลจริยธรรม ข้อ ๔ (๔)) ๒.๔ การทำงานเป็นทีม (ตามประมวลจริยธรรม ข้อ ๔ (๑)) และ ๒.๕ ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร (ตามประมวลจริยธรรม ข้อ ๔ (๒)) ของพนักงานส่วนตำบล อยู่ในระดับดีเด่น (ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป) จำนวน ๑๐ คน.....

๓.๒. จัดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง คณะผู้บริหาร และสมาชิกสภา ประเมินตนเอง พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ ราย มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ต้องมีโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีจิตสาธารณะ ไม่ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เต็มใจบริการ ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นแบบอย่างที่ดี เข้าใจบทบาทภารกิจของหน่วยงาน และกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ของพนักงานจ้าง จำนวน ๑๓ ราย โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เต็มใจบริการ มีจิตสาธารณะ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ยิ้มแย้มแจ่มใส กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เข้าใจบทบาทภารกิจของหน่วยงาน ไม่ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เป็นแบบอย่างที่ดี ของสมาชิกสภาอบต. จำนวน ๖ ราย ต้องมีโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ไม่ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เต็มใจบริการ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ยิ้มแย้มแจ่มใส เข้าใจบทบาทภารกิจของหน่วยงาน มีจิตสาธารณะ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นแบบอย่างที่ดี และของคณะผู้บริหาร จำนวน ๔ ราย ต้องมีโดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง เต็มใจบริการ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีจิตสาธารณะ เต็มใจบริการ ไม่ใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ยิ้มแย้มแจ่มใส เข้าใจบทบาทภารกิจของหน่วยงาน เป็นแบบอย่างที่ดี พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ ราย ต้องมีเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่หรือตำแหน่ง พุดหรือใช้น้ำเสียงไม่สุภาพในการให้บริการ ทำธุรกิจส่วนตัวในเวลาราชการ ไม่ปรับตัวหรือเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และเผยแพร่ข้อมูลเท็จ (Fake News) ของพนักงานจ้างจำนวน ๑๓ ราย ต้องมีเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทำธุรกิจส่วนตัวในเวลาราชการ พุดหรือใช้น้ำเสียงไม่สุภาพในการให้บริการ แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่หรือตำแหน่ง เผยแพร่ข้อมูลเท็จ (Fake News) ไม่ปรับตัวหรือเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ของสมาชิกสภา จำนวน ๖ ราย ต้องมีเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เผยแพร่ข้อมูลเท็จ (Fake News) แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่หรือตำแหน่ง ทำธุรกิจส่วนตัวในเวลาราชการ พุดหรือใช้น้ำเสียงไม่สุภาพในการให้บริการ ไม่ปรับตัวหรือเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ของคณะผู้บริหาร จำนวน ๔ ราย ต้องมีเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พุดหรือใช้น้ำเสียงไม่สุภาพในการให้บริการ เผยแพร่ข้อมูลเท็จ (Fake News) แสวงหาผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่หรือตำแหน่ง ไม่ปรับตัวหรือเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ทำธุรกิจส่วนตัวในเวลาราชการ.....

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทักษะหน้าที่ที่ประพฤติ ปฏิบัติตามตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย และทักษะการใช้ชีวิต และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข มีบุคลิกภาพที่มีความน่าเคารพนับถือของประชาชนที่มาใช้บริการโดยทั่วไป.....

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมินว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น.....


๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ


๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน.....

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน.....

๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธา และความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

๕.๔ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

.....  ผู้รายงาน
(นางสาวนภา กอบวิยะกรณ์)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

.....  ผู้บังคับบัญชา
(นายเกษม สุวรรณชาติ)
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว