

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความ เข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง.....

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน ระหว่าง ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖).....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง อำเภอเมืองตราด จังหวัดตราด.....

URL ที่เผยแพร่ <https://www.nongkhansong.go.th/fileupload/๖๓๘๐๔๘๑๒๗๒.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสมรรถนะ.....

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผล การปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผล การปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมิน ต้องได้รับการประเมิน ในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการ ปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็น เกณฑ์การ ประเมิน ในการขับเคลื่อนจริยธรรม.....

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

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล จริยธรรม หรือ ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล ประกอบด้วย.....

กลุ่มเป้าหมาย.....พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวน..... ๓๖..... คน.....

แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ URL ที่เผยแพร่.....

<https://www.nongkhansong.go.th/fileupload/๙๓๐๒๘๐๐๗๘๖.pdf>.....

๓.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สรุปผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรมจากการทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ มีผู้ได้คะแนนแยกตามช่วง คะแนนดังนี้.....

คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน.....

๑๒ คะแนน จำนวน ๑๐ ราย.....

๑๓ คะแนน จำนวน ๘ ราย.....

๑๔ คะแนน จำนวน ๖ ราย.....

๑๕ คะแนน จำนวน ๔ ราย.....

๑๖ คะแนน จำนวน ๖ ราย.....

๑๗ คะแนน จำนวน ๒ ราย.....

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร้ง มีแนวนโยบายในการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยมีรายละเอียดดังนี้

๔.๑ การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๒ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

๔.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน)

๔.๔ การพัฒนาบุคลากร

๔.๕ การพัฒนาระบบสารสนเทศ

๔.๑ การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ การวางแผนอัตรากำลัง

- วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง

- กรอบอัตรากำลัง และการปรับกระบวนการปฏิบัติงาน

- ทบทวนอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด

๑.๒ การสรรหาและการคัดเลือก

- กระบวนการสรรหาสอดคล้องกับการวางแผนอัตรากำลัง

- การสรรหาบุคคลคำนึงถึงเป้าหมาย และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

- กระบวนการสรรหาดำเนินการสรรหาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

- การสรรหาคัดเลือกมาจากความสามารถของผู้สมัคร คงไว้ซึ่งความมีมาตรฐานมี

ประสิทธิภาพ สมรรถนะ และความถูกต้อง

- ตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหามีการประชาสัมพันธ์อย่างเหมาะสม

ตลอดกระบวนการคัดเลือกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

๑.๓ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามหลักเกณฑ์

๔.๒ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งเจตนาโดยนโยบายที่จะส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสโดย มุ่งเน้น

การดำเนินภารกิจตามหลักจริยธรรมในทุกด้าน และสอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี

๒.๑ มาตรฐานจริยธรรมขององค์กร

- ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครอง
ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของ
ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่ง
สถาบันพระมหากษัตริย์
- ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตาม
ทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
- กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือ
เสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง
- คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรหรือ
ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพ
ร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
- ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์
ของ ความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลัก
ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔.๓.๑ การบริหารผลการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การบริหารผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อ
ผลักดัน ให้ผลการปฏิบัติราชการขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยการเชื่อมโยงต่อเป้าหมาย
ผลการปฏิบัติราชการ ในระดับ องค์กร ระดับหน่วยงาน จนถึงระดับบุคคลเข้าด้วยกัน โดย
ผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ ขององค์กรที่ชัดเจน การพัฒนา
ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การติดตามผลการปฏิบัติราชการ อย่างต่อเนื่อง การประเมินผล
การปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ได้กำหนด และผลที่ได้จากการ ประเมินนำไป
ประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๔.๓.๒ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ การประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการนั้น ก็คือการประเมินตามสิ่งที่ตก
ลงกันไว้ หรือผลสัมฤทธิ์ ของงานซึ่งกำหนดโดย ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่ง
แสดงออกในการปฏิบัติราชการกำหนดโดย สมรรถนะ (Competency) ในการประเมินจะนำ
คะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมิน สมรรถนะอีกส่วนหนึ่ง
นำมาคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งนำไปใช้ในการพิจารณาความดี
ความชอบ ตลอดจนเป็นข้อมูลในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อ
นำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากร
ต่อไป

๔.๓.๓ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยพื้นฐานเป็นการประเมินที่พิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ ที่เกิดขึ้นจริงในรอบการประเมินว่าได้ตามค่าเป้าหมาย (Goals) มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติที่สามารถปฏิบัติงาน ได้ผลที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายจะได้รับคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติได้ผลที่ต่ำกว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดตัวชี้วัด (KPI หรือ Key Performance Indicator) และกำหนดค่า เป้าหมาย (Goal) เพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยค่าเป้าหมายของผลหรือสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผล ภายหลังจากที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติจนครบรอบ การประเมินแล้ว ทำการประเมินโดยเทียบกับผลที่เกิดขึ้นจริง กับ เกณฑ์ค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อสรุปเป็นคะแนน การประเมินผลสัมฤทธิ์

๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)

๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-focused Method)

๓. การเรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Workflow-charting Method)

๔. การประเมินความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติราชการ

๔.๓.๔ การประเมินสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) หรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หมายถึงสิ่งที่ผู้ปฏิบัติ แสดงออกใน ระหว่างการปฏิบัติราชการเป็นผลจากแรงจูงใจหรือแรงผลักดันภายในจิตใจ ที่ จะส่งผลต่อ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จไปด้วยดี การประเมินสมรรถนะก็คือ การประเมินว่าผู้ปฏิบัตินั้น ได้แสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อน สมรรถนะที่ควรจะเป็นของตำแหน่ง หรือไม่ ประการใด หากผู้ปฏิบัตินั้นได้ แสดงให้เห็นถึง พฤติกรรมอย่างน้อยเท่ากับพฤติกรรมที่ควรจะเป็น แล้ว ย่อมถือได้ว่าผู้ปฏิบัตินั้น ๆ มี สมรรถนะได้ ตามที่ตำแหน่งที่รับผิดชอบ การที่ทำได้ตามพฤติกรรมที่ควรจะเป็นหรือไม่นั้น ย่อมส่งผลถึงผลการปฏิบัติราชการ ของผู้ปฏิบัติ นั้น ๆ ประกอบกับการนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้ การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๔.๓.๕ การแจ้งผลประเมินและแนวทางการให้คำปรึกษา

หลังจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินต้องแจ้งผลการ ประเมินดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมินทราบ การแจ้งผลการประเมินนี้ จะต้องดำเนินการใน ๒ กรณี

(๑) การแจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคล พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อนำไปสู่การ พัฒนา ผลการปฏิบัติราชการรวมทั้งพฤติกรรม ก่อนเริ่มการปฏิบัติราชการในรอบปีงบประมาณใหม่ ต่อไป ซึ่งใน การแจ้ง ผลการประเมินกรณีนี้ต้องให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบด้วย

(๒) การแจ้งผลการประเมินเฉพาะผู้มีผลงานดีเด่น ประกาศให้ทราบทั่วกัน เพื่อให้เกิด ความ โปร่งใสในการดำเนินงาน และเป็นการยกย่อง ชมเชย ผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น เป็นที่ ประจักษ์โดยทั่ว กัน

๔.๔ การพัฒนาบุคลากร

๔.๔.๑ นโยบายการพัฒนาบุคลากร

- มุ่งเน้นการให้พนักงานมีการพัฒนาตัวเองและให้องค์กรเติบโต เพื่อให้พนักงานทำงาน ได้ดี มีประสิทธิภาพ องค์กรต้องส่งเสริมใส่ใจพัฒนาพนักงานทุกคนให้มีศักยภาพในการทำงานที่ดี ขึ้น

- มุ่งเน้นให้พนักงานในองค์กรพัฒนาฝีมือ ทักษะการทำงาน ตลอดจนมีองค์ความรู้ต่างๆ ที่ดีขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์กับการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- มุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงการดูแลขององค์กร ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพตลอดจนความสามารถให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ สร้างความก้าวหน้าให้เป็นรูปธรรม
- มุ่งเน้นให้พนักงานมีความภาคภูมิใจกับองค์กร ทั้งยังเป็นการรักษาพนักงานที่ดีมีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว
- มุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม เพิ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเพื่อสร้างความรับผิดชอบในการเพิ่มพูนความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔.๔.๒ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

- มีการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งต้องจัดทำเป็นประจำตามวงรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง
- ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล
- จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของพนักงานในทุกส่วนราชการที่มีต่อพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทร่ง
- จัดให้มีการอบรมภายในและการอบรมภายนอก

๕. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

๑. การให้ความร่วมมือหรือการเห็นความสำคัญในเรื่องจริยธรรมของบุคลากรยังไม่มากเท่าที่ควร
๒. การการประเมินและการวัดผลเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นนามธรรม ที่จะทำให้เห็น เป็นรูปธรรมเป็นเรื่องยาก และซับซ้อน อาจทำให้การประเมินมีความคลาดเคลื่อนและวัดผลได้ยาก เช่น ผู้หนึ่ง ปฏิบัติตามกฎหมายในแบบประเมินแต่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แท้จริงได้ อาจเกิดการกระทำผิดได้เพื่อพบช่องว่างของกฎระเบียบ

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

๑. ควรผลักดันให้ปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร
๒. วางระเบียบแบบแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
๓. ส่งเสริมและพัฒนาผู้นำองค์กรในด้านคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ฯ

ลงชื่อ

การรณิกา

ผู้รายงาน

(นางสาวกรรณิกา ไชยสิน)

นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ



(นางสาวสายใจ จุฬารณพิสุทธิ์)
นักพัฒนาชุมชน รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ส.ต.ต.



(ประดับ ประเทพา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง

ลงชื่อ



(นายสุมล เจ็กลี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองคันทรัง