

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา

ปีงบประมาณ : พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ๑. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

๓. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ : phuluang.go.th หัวข้อ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : - ไม่มี

URL ที่เผยแพร่ : - ไม่มี

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล (บรรจุใหม่)

- การประเมินพฤติกรรม (สมรรถนะ) ในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง

- การประเมินพฤติกรรม (สมรรถนะ) ในการแต่งตั้งพนักงานจ้าง (คนเดิม) เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล (กรณีต่อสัญญาจ้าง)

- การประเมินพฤติกรรม (สมรรถนะ) ในการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง

- การประเมินพฤติกรรม (สมรรถนะ) ในการวางแผนพัฒนาบุคลากร

- การประเมินพฤติกรรม (สมรรถนะ) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

- การประเมินพฤติกรรม (สมรรถนะ) ในการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

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

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ ด้าน ดังนี้

- ๑) ผู้ที่พ้นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว ร้อยละ ๓๐
- ๒) ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (บรรจุใหม่) ร้อยละ ๕๐

สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ๓) ความเข้าใจในองค์กรปลาระบบงาน
- ๔) การบริการเป็นเลิศ
- ๕) การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ด้าน เช่น

- ๑) การคิดวิเคราะห์
- ๒) การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
- ๓) ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน

สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ ด้าน ได้แก่

- ๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ๓) ความสามารถในการพัฒนาคน
- ๔) การคิดเชิงกลยุทธ์

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้าราชการบรรจุใหม่ จำนวน ๓ ข้อ

- ๑) ความประพฤติ
- ๒) ความมีคุณธรรม จริยธรรม
- ๓) การรักษาวินัย

การประเมินพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ จำนวน ๖ ข้อ (๓๐ คะแนน)

- ๑) มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์
- ๒) การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
- ๓) มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ
- ๔) การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- ๕) การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ๖) การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ในกิจกรรมตามข้อ ๒ สามารถสรุปได้ดังนี้

- ๑) การประเมินผู้ที่พ้นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว เฉลี่ยร้อยละ ๒๓
- ๒) ผู้ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ (บรรจุใหม่) เฉลี่ยร้อยละ ๔๒
- ๓) การประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน เฉลี่ยร้อยละ ๑๖
- ๔) การประเมินสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ด้าน เฉลี่ยร้อยละ ๑๖
- ๕) การประเมินสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ ด้าน เฉลี่ยร้อยละ ๑๐
- ๖) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ข้าราชการบรรจุใหม่ ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด
- ๗) การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ของพนักงานครู เฉลี่ยร้อยละ ๒๗

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑) มีการนำประเด็นที่ได้คะแนนต่ำสุดจากการประเมินพฤติกรรม (สมรรถนะ) ทางจริยธรรมไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี
- ๒) มีการนำประเด็นที่ได้คะแนนต่ำสุดจากการประเมินพฤติกรรม (สมรรถนะ) ทางจริยธรรมไปใช้ในการจัดทำโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่นและพนักงาน อบต.

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

- ผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงานส่วนท้องถิ่น ไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินพฤติกรรม (สมรรถนะ) ทางจริยธรรม และไม่ให้ความสำคัญในเรื่องนี้เท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

- ๑) การจัดฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- ๒) ควรผลักดันให้คุณธรรมจริยธรรมเป็นวัฒนธรรมของหน่วยงาน
- ๓) การวางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
- ๔) การพัฒนาผู้นำให้มีความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจในด้านความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต

ผู้รายงาน



(นางสาวจิราพร มั่นกระโทก)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้บังคับบัญชา



(นายกิตติศักดิ์ แสงอรุณ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลภูหลวง