

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑.ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

<http://www.thaphae.go.th/detail.php?id=๑๒๖๒>

๒.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

<http://www.thaphae.go.th/detail.php?id=๑๒๖๓>

๓. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

<http://www.thaphae.go.th/detail.php?id=๑๒๖๔>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นการประเมินสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของ งาน และการประเมินสมรรถนะประจำสายงาน โดยจะประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป และ รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน มีขั้นตอนดังนี้

๑.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๑.๒ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๑.๓ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการ ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑.๔ ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการ ปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์

ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๑.๕ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินแจ้งผลการ ประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน

กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

๑.๖ ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาชั้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๗ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

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

เมื่อสิ้นรอบกาประเมินผลการปฏิบัติงาน (เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ของทุกปี) งานกาเจ้าหน้าที่ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนโดยกาหนดตัวชี้วัดในด้านของพฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินสำหรับคะแนนการประเมินในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดสมรรถนะหลักเป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กาหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคนที่จำเป็นต้องมี เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรและประชาชน ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบด้วย (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (๓) ความเข้าใจองค์กรและระบบงาน (๔) การบริการเป็นเลิศ (๕) การทำงานเป็นทีม จึงกาหนดดัชนีชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงานโดยต้องมี พฤติกรรม ทางจริยธรรมที่ดี และประพฤตินอยู่ในศีลธรรมอันดี ซึ่งเป็นพื้นฐานของทุกๆตัวชี้วัด

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ประเมินผลการปฏิบัติงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี คือได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในประกาศ ยึดมั่นใน ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงามความเป็นเหตุเป็นผล การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ และเมื่อนำผลการประเมินจากปีที่ผ่านมาพบว่าผลการประเมินพนักงาน อยู่ในระดับที่ดีเด่น เกินกว่า ร้อยละ ๙๐

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ นำผลการประเมิน ด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่ได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม บางประเด็นที่อาจจะต้องปรับปรุง เพื่อนำมาพัฒนาบุคลากร เช่น การอบรมโครงการคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับจริยธรรม ให้กับบุคลากร เพื่อให้ตระหนักและมีทัศนคติที่ดี ประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตั้งใจและเต็มใจในการ

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค ผู้รับการประเมิน ขาดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม - ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. การบรรจุและแต่งตั้ง

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการบรรจุแลพนักงานส่วนตำบลโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสตูล

๑.๒ ขั้นตอนการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการส่งตัวพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่เพื่อตรวจสอบประวัติอาชญากรรม

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

๒.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล ซึ่งพิจารณาตามประกาศหลักเกณฑ์ ที่ระบุไว้ในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสตูลกำหนด ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ และมีพฤติกรรมที่ดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี

๒.๒ เมื่อพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง แล้วงานการเจ้าหน้าที่จะส่งตัวตรวจสอบประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้าง โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม

๒.๓ ประเมินการทดลองราชการเป็นเวลา ๖ เดือน โดยกำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน ทั้งส่วนของความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ และส่วนของพฤติกรรม ดานจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓.๑ ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานส่วนตำบล ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติทั่วไปครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓.๒ พนักงานส่วนตำบลต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม และเป็นผู้มีความประพฤติที่ดี

๓.๓ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ต้องได้รับการประเมินอยู่ในระดับที่ดี ทั้งด้านการปฏิบัติงาน และด้านพฤติกรรม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ ให้พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งใหม่เข้ารับการปฐมนิเทศและนำผลการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน ในส่วนที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้ได้รับการปลูกฝังการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อรับการประเมินผลปฏิบัติราชการ ต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ
ไม่มี

ผู้รายงาน 

(นางสาวอลิษา หมีนพราน)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา 

(นายประดิษฐ์ เปรมใจ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าแพ