

**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ.....องค์การบริหารส่วนตำบลหลุมเข้า.....

ปีงบประมาณ.....พ.ศ. 2566.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน...10...เมษายน...2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

1. ชื่อประมวลจริยธรรม.....ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่

https://www.lumkao.go.th/project_detail.php?hd=44&dolP=1&checkIP=chkIP&id=26920&checkAdd=chkAd&dum=43169_ypk

2. ชื่อประมวลจริยธรรม.....ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น.....

https://www.lumkao.go.th/project_detail.php?hd=44&dolP=1&checkIP=chkIP&id=26918&checkAdd=chkAd&dum=43169_ypk

3. ชื่อประมวลจริยธรรม.....ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น.....

https://www.lumkao.go.th/project_detail.php?hd=44&dolP=1&checkIP=chkIP&id=26919&checkAdd=chkAd&dum=43169_ypk

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

1. ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ พ.ศ. 2566

URL ที่เผยแพร่

https://www.lumkao.go.th/project_detail.php?hd=28&dolP=1&checkIP=chkIP&id=28826&checkAdd=chkAd&dum=43169_ypk

2. ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม นโยบายหรือแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

URL ที่เผยแพร่

https://www.lumkao.go.th/project_detail.php?hd=28&dolP=1&checkIP=chkIP&id=27737&checkAdd=chkAd&dum=43169_ypk

3. ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม...แนวทางการประพฤติตนทางจริยธรรม สิ่งที่ต้องทำและไม่ควรทำ (Dos & Don'ts) ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่

https://www.lumkao.go.th/project_detail.php?hd=47&dolP=1&checkIP=chkIP&id=27915&checkAdd=chkAd&dum=43169_ypk

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. โครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ในการทำงาน ประจำปีงบประมาณ...พ.ศ..2566
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล...ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ...2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม - 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

1.2 ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) องค์การบริหารส่วนตำบลหลุมเข้า ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2) เจ้าหน้าที่จัดทำตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล

3) ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) กำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานแล้วเสร็จ

4) ผู้ประเมินแต่ละระดับ ติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำ

5) เมื่อครบรอบการประเมิน ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ โดยมีสมรรถนะหลัก ดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคน (ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง และทุกระดับ) ที่จำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมก่อให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ ได้แก่

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

6) องค์การบริหารส่วนตำบลหลุมเข้า ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น

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

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม - 31 มีนาคม ของปีถัดไป รอบที่ 2 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่าง วันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน ของปีเดียวกัน ซึ่งการประเมินนั้นผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ 2 พฤติกรรม การปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุมเข้า ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรม ในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความถูกต้อง ส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มีเหตุมีผล ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมิน ในเชิงปริมาณคุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้ เปรียบเทียบกับเป้าหมาย ผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมินว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละ บุคคลเป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการ พิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ การประเมินผล การปฏิบัติงานดังกล่าว ได้กำหนดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) โดยการนำสมรรถนะและ ระดับที่คาดหวังที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละคนมาใส่ ในส่วนที่ ๒ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยสมรรถนะที่นำไปใส่ ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินตามข้อตกลงหรือผลสัมฤทธิ์ของ โครงการ/งาน/กิจกรรม ซึ่งกำหนดโดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรม ซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ กับคะแนนการประเมินสมรรถนะ นำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการประเมิน การปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการเลื่อนขั้น เงินเดือน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาบุคลากร ต่อไป

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีตัวชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่าง หลากหลายด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง สายงาน การกำหนด วิธีการและขั้นตอนในการประเมิน และการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยาก ซับซ้อน และอาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมินได้

5.2 ผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดี ไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล และขาดความเชื่อมั่น ในระบบการประเมิน

5.3 เครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก โดยแบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และให้มีการนำจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามแบบประเมินสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการประเมินพฤติกรรมและกำหนดรูปแบบการสัมภาษณ์ เพื่อวัดพฤติกรรมด้านจริยธรรม โดยระบอบองค์ประกอบด้านการประเมินความประพฤติ ความมีคุณธรรมจริยธรรม การรักษาวินัยให้ชัดเจน และเป็นพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(นางวงศ์เดือน แจ่มจิต)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ลงชื่อ.....

(นางสาวณปภัช นามพระหัตถ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ.....

(นายไมตรี นิมสิทธิกุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหลุมเข้า

ลงชื่อ.....

(นายสมพล โพทวง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหลุมเข้า