

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ .....องค์การบริหารส่วนตำบลบางครก อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี.....  
ปีงบประมาณ .....๒๕๖๖.....  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน .....๓ เมษายน ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมของผู้บริหาร
  ๒. ประมวลจริยธรรมของสภาท้องถิ่น
  ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ .....www.bangkok.go.th.....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม .....ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง  
ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่ ..... www.bangkok.go.th.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน**

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลให้ดำเนินการตามขั้นตอนและ

วิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินมีหน้าที่กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จหรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดผลสัมฤทธิ์และตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดจากบนลงสู่ล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่มีอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือจะหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับองค์กร ระดับส่วนราชการ และระดับรายบุคคล

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินมีหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศ และตามข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันปรับเปลี่ยนข้อตกลงการปฏิบัติงานในระยะเวลาประเมิน ได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ หรือชี้แจง ให้แก่ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการ ปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมิน โดยทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และคะแนนที่ได้รับ สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือ สมรรถนะให้ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการ ประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็น พยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัด ส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา

(๗) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนา ผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

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

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วน ตำบลบางครก สามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

### ๒.๑ พฤติกรรมที่ควรกระทำ

(๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และ การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) จิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

(๓) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๔) การให้บริการแก่ประชาชน ด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

### ๒.๒ พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

(๑) แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการต่อต้านการ ปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความ เสียหายอาจที่เกิดขึ้น ต่องาน ต่อองค์กร

(๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงหลักกฎหมาย หลักวิชาการและแนว ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

(๔) อคติในการปฏิบัติหน้าที่โดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๕) ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ ไม่เต็มความสามารถ

ที่มีอยู่

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผลที่ได้จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละคน แต่ละตำแหน่ง จำนวน ๑๗ ตำแหน่ง มีผู้ที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรม (การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม) อยู่ในระดับที่คาดหวังตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้ง ๑๗ ตำแหน่ง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบางครก จะดำเนินการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สูงขึ้นต่อไป

### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ) โดยประเมินผลจาก ปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการ ใช้ทรัพยากร

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐ ) ประกอบด้วย การประเมิน สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

#### ๔.๒ การดำเนินโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา : การให้ความร่วมมือหรือการให้ความสำคัญในเรื่องจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดยังไม่ ค่อนข้างน้อย

อุปสรรค : พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง บางรายยังขาดความชำนาญในการ ใช้เครื่องมือสื่อสาร แอปพลิเคชันไลน์ การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมผ่านช่องทางแอปพลิเคชันจึงไม่สามารถ ดำเนินการได้ทั่วถึง

ข้อเสนอแนะ : ส่งเสริม และให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในด้านการปฏิบัติงานตามหลัก คุณธรรมจริยธรรม ยึดหลักประโยชน์ส่วนรวม มุ่งบริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

ผู้รายงาน .....

(นางสาวสักซี กลิ่นกระสังข์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา .....

(นายชาญชัย อุ้มนุช)

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบางครก