



**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่ อำเภอแม่ลาว จังหวัดเชียงราย**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือ การแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือ การพัฒนา หรือ การสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.pongphrae.go.th/index.php?pages=showdownload&ID=๒๒๘&GID=๑๔>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

URL ที่เผยแพร่ <https://www.pongphrae.go.th/index.php?pages=news&ID=๒๓&name>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง และการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน”

๑.๑ ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และแจ้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัดได้รับทราบภายในเดือน กันยายนของทุกปี

๑.๒ จัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน

๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน

๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่จัดทำบันทึกเสนอนายกองคการบริหารส่วนตำบล เพื่อแจ้งขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และรายงานสรุปผลการลาและการมาทำงานสาย เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทน

๑.๖ หัวหน้าส่วนราชการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสมรรถนะของบุคลากรในสังกัดตามหลักฐาน/เอกสารที่แสดงยืนยันต่อผู้ประเมิน ว่าผลสัมฤทธิ์ของงานสำเร็จอยู่ในระดับคะแนนและค่าเป้าหมายใด และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ นำผลการประเมินเสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

๑.๗ จัดทำบัญชีรายชื่อเรียงลำดับตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน

๑.๘ นำผลการประเมินเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน

๑.๙ คณะกรรมการเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และเสนอผลการประเมินต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน/ค่าตอบแทน

๑.๑๐ คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๑.๑๑ นายกองคการบริหารส่วนตำบลพิจารณาและลงนามในคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน

๑.๑๒ รายงานผลการพิจารณาดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทนให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพื่อทราบต่อไป

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่ จำนวน ๗ ข้อ ดังนี้

๒.๑ ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๒ มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๒.๓ ยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๒.๔ ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๒.๕ ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๖ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๒.๗ ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

การประเมินสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล
โป่งแพร่ จะต้องมีการประเมินสมรรถนะหลัก ซึ่งมีทั้งหมด ๕ สมรรถนะ ประกอบด้วย

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๔) การบริการเป็นเลิศ
- ๕) การทำงานเป็นทีม

โดยการประเมินสมรรถนะ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม คือ การครองตนและ
ประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพ
ของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการ
สนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระดับสมรรถนะ

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ : ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่

หน่วยงานและองค์กรกำหนดไว้

- มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบ / ตำแหน่งงานของตนให้

ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานของหน่วยงานและองค์กร

ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีมีสัจจะเชื่อถือได้

- มีสัจจะเชื่อถือได้ และรักษาวาจา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้าง

ข้อยกเว้นให้ตนเอง

- เป็นคนตรงไปตรงมา กล่าวพูด และกล่าวแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา

เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กร

ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นและแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลัก

คุณธรรม ยุติธรรมและปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน

- ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือ

ผลประโยชน์ส่วนตน

- ยึดมั่นและมีความแน่วแน่ในหลักการ คุณธรรม และประพฤติปฏิบัติตนกับ

ผู้อื่นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น

- ยึดหลักความยุติธรรม และความเป็นธรรมเป็นที่ตั้ง แม้ต้องกระทบกับบุคคลที่

มีอำนาจหน้าที่ที่สูงกว่า

ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอ้างความถูกต้องเพื่อองค์กร

- อ้างความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรแม้ใน

สถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้

- ตัดสินใจในหน้าที่ หรือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แม้

ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์

- เสียสละความสุขสบาย ประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนความพึงพอใจส่วนตนหรือ

ของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลและเน้นประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง

ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อองค์กร และประเทศชาติ

- อุทิศตน อารมณ์ความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรหรือประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ หรือแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

- ไม่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อฉ้อฉลหรือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งทั้งในเชิงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนร่วมเพื่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่ ซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ ทั้งการวางแผนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข และอุทิศตนเพื่อองค์กร โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนร่วมเพื่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากร

บุคคล

๔.๑ พนักงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่ ที่รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมทางจริยธรรม มีการปรับปรุงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีคุณลักษณะที่ดีขึ้น หรือเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความซื่อสัตย์สุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น

๔.๓ การให้รางวัล มีความสำคัญต่อการบริหารผลงานและต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ การให้รางวัล มีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การจ่ายเงินรางวัลประจำปี การยกย่องชมเชย เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารผลงานโดยเฉพาะขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติ เป็นการประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนด โดยค่าเป้าหมาย รวมถึง พฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์กับคะแนนการประเมินพฤติกรรม มาคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน / ค่าตอบแทน ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการปรึกษาหารือระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

๕. ปัญหา / อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

๑. บุคลากรขาดความร่วมมือและไม่ให้ความสำคัญในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. ขาดความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ไม่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ขาดความกระตือรือร้นและเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน
๓. ขาดแคลนบุคลากรทางด้านการดำเนินงาน เนื่องจากภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ มีค่อนข้างมากและหลายด้าน

ข้อเสนอแนะ

เห็นควรประชาสัมพันธ์เรื่องคุณธรรม จริยธรรม ให้ครอบคลุมทุกช่องทาง และทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่ เพื่อให้ทราบและนำไปปฏิบัติโดยทั่วกัน

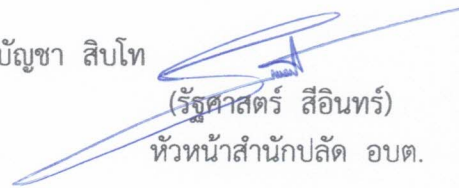
ผู้รายงาน



(นายสุภชัย ทาแกง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา สิบโท



(รัฐศาสตร์ สีอินทร์)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

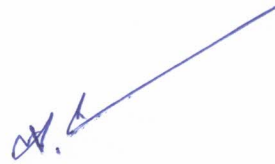
ผู้บังคับบัญชา



(นายธัญชัย หนักต้อ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่

ผู้บังคับบัญชา



(นายสุธี มูลสถาน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่

ผู้บังคับบัญชา



(นายมานิตย์ มูลเค้า)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งแพร่