รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ชื่อหน่วยงาน : องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา
ชื่อเรื่อง : ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น
: ประมวลจริยธรรมข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

วันที่รายงานวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๖ (รอบการประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงานไปสู่ระดับรายบุคคลเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรและสามารถวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน โดยมีองค์ประกอบ

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๑๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงานหรือคุณภาพของงาน ความรวดเร็ว การตรงตามเวลาที่กำหนด การประหยัดความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ได้แก่

-ประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำคัวผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ

-ประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

กรณีประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

การบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน มีขั้นตอนดังนี้

๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จและลงนามรับทราบข้อตกลง

๓) ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบการประเมิน
รอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
รอบการประเมินครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๔) ให้ผู้รับการประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองแล้วเสนอให้ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) พร้อมเอกสารหลักฐานที่บ่งบอกความสำเร็จของงาน

๕) ผู้ประเมินลงนาม แล้วแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินรับทราบ

๖) ในกรณีผู้รับการประเมินไม่ยินยอมรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

๗) งานการเจ้าหน้าที่นำเสนอผลการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

๘) งานการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินของทุกคนเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา

๙) องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑๐) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ให้ทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐาน ตัวชี้วัดที่จดทำไว้ประกอบการประเมินและเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน คณะกรรมการประกอบด้วย

(๑)ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

(๒)รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ และผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่เป็นเลขานุการจัดทำบันทึกกำหนดวันประชุม แจ้งคณะกรรมการฯ บันทึกรายงานการประชุมของคณะกรรมการฯรวบรวมแบบประเมินฯและผลการประเมิน เสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาพร้อมลงนามในแบบประเมิน

๑๑)จัดทำประกาศผลการประเมินผู้ที่มีผลการประเมินระดับดีเด่นเปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน ได้กำหนดรายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ดังนี้

การประเมินสมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานทุกตำแหน่งเพื่อเป็นการหลอมหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันเพื่อที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน และโครงการต่างๆให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสมรรถนะหลักประกอบด้วย

๑.<u>การมุ่งผลสัมฤทธิ์</u> คือ ความตั้งใจและความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายความรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

๒.<u>ยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม</u> คือ การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากว่าประโยชน์ส่วนตนเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.<u>ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน</u> คือ ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยีระบบกระบวนการทำงานและมาตรฐานการทำงานของตนและของหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆต่อระบบและกระบวนการทำงาน

๔.<u>การบริการเป็นเลิศ</u> คือ การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการหรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการหรือประชาชนอีกทั้งโยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือประชาชนเป็นหลัก

๕.<u>การทำงานเป็นทีม</u> คือ การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีมเพื่อให้ทีมงาน กลุ่มหรือหมู่คณะบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด

สรุปผลการดำเนินการประมวลพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. บุคลากรในองค์กร จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๒. บุคลากรในองค์ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๓. บุคลากรในองค์กร ยึดมั่นธรรมาภิบาลเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๔. บุคลากรในองค์กร ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๕. บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญาความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๖.บุคลากรในองค์กร มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงาน และประชาชน

๗. บุคลากรในองค์กรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัยดี

๘.บุคลากรในองค์กร รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙. บุคลากรในองค์กร รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

๑๐. บุคลากรในองค์กร ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือการให้ตามประเพณี

๑๑. บุคลากรในองค์กร ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๒. บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรม

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบของรอบการประเมินในแต่ละรอบ ในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้เมื่อถึงรอบการประเมินว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาตัดสินใจเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนระดับให้สูงขึ้น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทน การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลตัวอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรมประจำปี การให้เงินรางวัลประจำปี เป็นต้น

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา อุปสรรค

๑.บุคลากรในองค์กรไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควร

๒.ความขัดแย้งด้านความคิดที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ดีและไม่ดี หรือสิ่งที่ถูกต้องและไม่ถูกต้อง

ข้อเสนอแนะ

๑.จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์ให้ทราบและเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นปลูกจิตสำนึกตัวบุคคลควรให้ความสำคัญในการดำเนินกิจกรรมทางจริยธรรมให้ดียิ่งขึ้นและเข้าใจถึงมาตรฐานการปฏิบัติตนตามแนวทางจริยธรรมที่กำหนดไว้

๒.เสนอผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงานภายในองค์กร ให้จัดอบรมเป็นประจำทุกปี

๓.กำหนดมาตรการหรือบทลงโทษต่อผู้ที่มีความประพฤติขัดกับจรรยาบรรณ

๔.ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงประโยชน์ของการดำเนินการประมวลจริยธรรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ผู้รายงาน

(นางยุพิน ศิษย์สุวรรณ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

-ทราบ

(นางพัชรินทร์ รุ่งเรือง)

หัวหน้าสำนักปลัด

-ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

-ทราบ

(นายชัยวรวัฒน์ อินทรวงษ์โชติ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

-ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน

-ทราบ

(นางพัฒน์นรี แทนขุนทด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียน