

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลจอมจันทร์ อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน
ปีงบประมาณ 2566
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 18 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
- 1.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://jomjan.go.th/page.php?pagename=data_detail&id=238

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น รอบประเมิน ครั้งที่ 1 (วันที่ 1 ตุลาคม 2565 - วันที่ 31 มีนาคม 2566)

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1. ภายในเดือนกันยายนของทุกปี องค์การบริหารส่วนตำบลจอมจันทร์จัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดทราบโดยทั่วกัน
2. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ และลงนามรับทราบข้อตกลง
3. เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานตนเองแล้วนำเสนอผู้ประเมิน พร้อมเอกสารบ่งชี้ความสำเร็จของงาน
4. ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมลงนาม และแจ้งผลการประเมินให้ผู้ประเมินทราบ
5. ผู้รับประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน กรณีผู้รับประเมินไม่ยินยอมลงนามรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว
6. เสนอผลการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง (ถ้ามี)
7. งานเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกกอง เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลต่อไป
8. จัดทำบันทึกข้อความเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย ปลัด อบต. เป็น

ประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า 2 คน เป็นกรรมการ ผู้รับผิดชอบงานกรรมาธิการเจ้าหน้าที่เป็น
เลขานุการ

9. จัดทำบันทึกแจ้งคณะกรรมการกลั่นกรอง ฯ พิจารณากำหนดวันประชุมคณะกรรมการ
กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

10. คณะกรรมการกลั่นกรอง ฯ ประชุมให้คำปรึกษาและพิจารณากำหนดผลการประเมิน
ในภาพรวม รวมถึงพิจารณาให้ความเห็นชอบ ตามวันเวลาที่กำหนด (พร้อมบันทึกรายงานการประชุม)

11. งานกรรมาธิการเจ้าหน้าทีรวบรวมแบบและผลการประเมิน เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
พิจารณาผลการประเมินพร้อมลงนามในแบบประเมิน

12. จัดทำประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่
เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบ
การประเมินพร้อมลงนามในแบบประเมิน

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

องค์การบริหารส่วนตำบลจอมจันท์ ได้กำหนดรายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทาง
จริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือ
พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos / Don'ts) ดังนี้

การประเมินสมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง
คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบที่ต้องมีเพื่อเป็นการ
หล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถ
ดำเนินงานได้สำเร็จจุลวงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน โดยสมรรถนะหลักประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตาม
เป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายความรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุง
พัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม คือ การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้อง
เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่ง
ประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตนเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุน
ผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน คือ ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์
เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่
เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่
และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ต่อระบบปละกระบวนการทำงาน

4. การบริการเป็นเลิศ คือ การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนด้วยความใส่ใจใน
ความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการ
เป็นหลัก

5. การทำงานเป็นทีม คือ การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรง ร่วมใจกันปฏิบัติ
หน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดี
ที่สุด

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอมจันทร์ สรุปได้ดังนี้

1. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอมจันทร์ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ปละการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
2. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอมจันทร์มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
3. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอมจันทร์คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
4. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอมจันทร์มีความกล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง
5. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอมจันทร์มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอมจันทร์ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะ ของบุคลากรหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
7. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอมจันทร์ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
8. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอมจันทร์ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
9. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอมจันทร์ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
10. บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอมจันทร์ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรม

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ต้องมีเอตันรอบการประเมินว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. การเลื่อนและแต่งตั้งบุคคลให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น
 2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง
 3. โครงการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคคลต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี
 4. การให้เงินรางวัลประจำปี (โบนัส)
- ฯลฯ

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

1. มีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการจริยธรรมบ่อยครั้ง เนื่องจากการโยกย้ายหัวหน้าส่วนราชการและข้าราชการ ทำให้ส่วนราชการต้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการ ฯ ประกอบกับการสรรหาและคัดเลือกมีขั้นตอนและต้องใช้เวลาในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จึงส่งผลให้การดำเนินงานตามวาระของคณะกรรมการ ฯ ขาดความต่อเนื่อง

2. บุคลากรไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานด้านจริยธรรมเท่าที่ควร

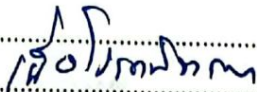
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรประชาสัมพันธ์ข้อดี ข้อเสีย ในการประเมินพฤติกรรมจริยธรรม เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดให้ความสำคัญในการร่วมกิจกรรมทางจริยธรรมครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ผู้รายงาน ว่าที่ร้อยตรี

(วัชรินทร์ กันขัติ)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด



(ลงชื่อ)

(นายจिरายู เมฆบังวัน)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอมจันทร์



(ลงชื่อ)

(นายพนมศรี ดูเผ็ด)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจอมจันทร์

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอมจันทร์



(ลงชื่อ)

(นายนิพล สมภารวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจอมจันทร์