

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเมือง

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ 29 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ผู้บริหารท้องถิ่น ,สมาชิกสภาท้องถิ่น,พนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ [http://donmuang-](http://donmuang-local.go.th/index.php?mod=blog&path=blog&id_sub=0)

[local.go.th/index.php?mod=blog&path=blog&id_sub=0](http://donmuang-local.go.th/index.php?mod=blog&path=blog&id_sub=0)

***ระบุประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน พร้อม URL ที่เผยแพร่

- กรณี จังหวัด

1. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

- กรณี อปท.

1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เช่น การสอบคัดเลือกพนักงานของเทศบาลตำบล ก. โครงการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการบรรจุใหม่. การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ 2566 เป็นต้น

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กรหน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยมีวัตถุประสงค์

1.1 เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับติดตามเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานในสังกัดสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และให้เงินรางวัลประจำปี (โบนัส) แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามหลักการของระบบคุณธรรม

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

การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนั้น ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการประเมินเมื่อสิ้นรอบการประเมินโดยใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก แล้วนำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทำให้ผลการประเมินไม่สามารถระบุความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลงานดีเด่น บานกลาง และต่ำกว่ามาตรฐาน รวมทั้งไม่สามารถระบุความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานระดับบุคคล หน่วยงาน และผลงานขององค์กรได้อย่างชัดเจนในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบ ไปเป็นระบบแห่งนั้น จึงได้มีการกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นใหม่ โดยนำแนวคิดและกระบวนการ "การบริหารผลงาน" มาใช้ เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับติดตามงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับลักษณะงานแต่ละลักษณะงานได้ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่นำมาใช้นี้มีหลักการที่สำคัญคือ

2.2 มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม

2.3 มุ่งเน้นผลงานและผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น บนหลักการดังกล่าว เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผู้ปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

(1) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ แล้วแต่กรณี เช่น

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

การให้โบนัส

การเลื่อนระดับ

การสอบคัดเลือก การคัดเลือกการพัฒนา ฯลฯ

(2) เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานได้ตามที่กำหนดหรือสูงกว่า

(3) เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าเงินเดือน และการแต่งตั้งตลอดจนการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่นๆโดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานใหม่ จะองค์ประกอบในเบื้องต้นจำนวนองค์ประกอบ ดังนี้

(1) คะแนนจากผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีองค์ประกอบคือ โครงการ/งาน/กิจกรรม น้ำหนักและเป้าหมาย กำหนดโดยพิจารณาจากความสำเร็จของโครงการ/ภาพ/กิจกรรม และการตกลงกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา(ผู้ถูกประเมิน) กับผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน)

(2) คะแนนจากการประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะ โดยอ้างอิงจากข้อกำหนดสมรรถนะที่ ก.กลาง (ก.จ.ต.ท. หรือ ก.อบต.)

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินค่าของบุคคลผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่นๆ ที่มีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่นั้น ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึกและประเมินโดยผู้บังคับบัญชา โดยอยู่บนพื้นฐานของความเป็นระบบและมีมาตรฐาน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติให้ความเป็นธรรม ซึ่งขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นภายใต้ระบบการบริหารผลงานจะสามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 รอบการประเมินและระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ 1 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 3 ตุลาคม - 31 มีนาคมของปีถัดไป รอบที่ 2 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน - 30 กันยายน

3.2 องค์ประกอบของการประเมินและสัดส่วนน้ำหนักในการประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะมีองค์ประกอบในการประเมินอย่างน้อย 2 องค์ประกอบ ได้แก่

1) องค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งจะประเมินจากโครงการ/งาน/กิจกรรมตามที่ตกลงกัน โดยจะประเมินโครงการ/งาน/กิจกรรมนั้น โน 4 มิติ คือ

1.1) ปริมาณผลงาน

1.2) คุณภาพผลงาน

1.3) ความรวดเร็วหรือ*รงตามกำหนดเวลาที่กำหนด

1.4) ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

โดยในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น จะจัดมิติในการประเมินดังกล่าวออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่

(1) เชิงปริมาณงาน หมายถึง ผลงานที่เป็นจำนวนวัดได้

(2) เชิงคุณภาพ หมายถึง ความถูกต้อง ความสมบูรณ์ และความเรียบร้อยของ

ผลงาน

(3) เชิงประโยชน์ หมายถึง ความรวดเร็วหรือความตรงเวลาตามที่กำหนด หรือ ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

2) องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ซึ่งจะประเมินจากสมรรถนะที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งโดยจะประกอบด้วยสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหารและสมรรถนะประจำสายงาน องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว จะมีสัดส่วนหรือน้ำหนักไม่เท่ากันซึ่งน้ำหนักขององค์ประกอบ จะถูกนำไปใช้ในการคิดคะแนนผลการปฏิบัติราชการ โดยทั่วไป น้ำหนักขององค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน จะมีน้ำหนักไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗. และจะมีการกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่พ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้ว และผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการมีน้ำหนักขององค์ประกอบประเมินแตกต่างกัน โดยกำหนดสัดส่วน

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ผู้ประเมิน	ผู้บังคับ บัญชา ประเมิน	ความเห็น ผู้บังคับ บัญชา เหนือขึ้นไป	ผล คะแนน ระดับ
๑	นายกิจจา เขมมสุข	ปลัด อบต.	นายก อบต.	๙๔.๐๐	-	ดีเด่น
	สำนักงานปลัด					
๒	นางชลธิชา ไผ่จันทิก	นักวิเคราะห์ฯ	ปลัด อบต.	๙๓.๑๐	เห็นด้วยกับผล คะแนนผู้บังคับบัญชา	ดีเด่น
๓	นางสาวสรญา วงศ์ษาสิงห์	จพง.ธุรการ	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด	๘๗.๖๐	เห็นด้วยกับผล คะแนนผู้บังคับบัญชา	ดีมาก
	กองคลัง					
๔	นางสาวนันทน์ภัส สายแปง	นวก.การเงินและ บัญชี	ปลัด อบต.	๙๕.๐๐	เห็นด้วยกับผล คะแนนผู้บังคับบัญชา	ดีเด่น
๕	นายแชมป์ ชลไชยะ	จพง.พัสดุ	นักวิชาการการเงิน และบัญชีรักษา ราชการแทน ผอ. กองคลัง	๘๗.๖๐	เห็นด้วยกับผล คะแนนผู้บังคับบัญชา	ดีมาก
๖	นายอลงกรณ์ แก้วอาษา	จพง.จัดเก็บรายได้	นักวิชาการการเงินและ บัญชี รักษาราชการแทน ผอ.กองคลัง	๘๘.๔๐	เห็นด้วยกับผล คะแนนผู้บังคับบัญชา	ดีมาก
กองช่าง						
๗	นายจักรารุช เขิงขุนทด	นายช่างไฟฟ้า	ปลัด อบต.	๘๖.๐๐	เห็นด้วยกับผล คะแนนผู้บังคับบัญชา	ดีมาก

๘	นายรัฐพงษ์ พรสูงเนิน	นายช่างโยธา	นายช่างไฟฟ้า ชำนาญงานรักษา ราชการแทนผอ. กองช่าง	๕๘.๐๐	เห็นด้วยกับผล คะแนนผู้บัญชา	ต้อง ปรับปรุง ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน					
๙	นางสาวพรฤทัย พิมพ์มั่งคละกุล	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปลัด อบต.	๙๓.๐๐	เห็นด้วยกับผล คะแนนผู้บัญชา	ดีเด่น
	กองสวัสดิการสังคม					
๑๐	นายสุรินทร์ สรารัมย์	นักพัฒนาชุมชน	ปลัด อบต.	๘๕.๕๔	เห็นด้วยกับผล คะแนนผู้บัญชา	ดีมาก
	กองการศึกษา					
๑๑	นางสาวสุรีย์พร ยอดรัก	นักวิชาการศึกษา	ปลัด อบต.	๙๓.๐๐	เห็นด้วยกับผล คะแนนผู้บัญชา	ดีเด่น

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ระดับขั้นตอน/วิธีการ ที่หน่วยงานนำผลที่ได้จากข้อ 3 ไปใช้ดำเนินการในการบริหารทรัพยากร
บุคคลต่อไป เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล.ก. มีการนำประเด็นที่ได้คะแนนต่ำสุดจากการประเมิน
พฤติกรรมทางจริยธรรมในการสอบคัดเลือกพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล. ไปใช้ในการกำหนด
ประเด็นเพื่อจัดโครงการฝึกอบรมข้าราชการ/พนักงานบรรจุใหม่.(เป็นขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร)

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ระบุปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ใน
การบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการ
บริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยังต้องฝึกอบรมการทำงานในด้านบุคลากร เนื่องจากตำแหน่งนักทรัพยากรได้มีการ ย้าย และบรรจุ
ใหม่ด้านบุคลากร จึงยังขาดความเข้าใจในดำเนินงานเอกสารบุคลากรและระบบ

ผู้รายงาน พรฤทัย.....
(นางสาวพรฤทัย พิมลมังคละกุล)
ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ



ผู้บังคับบัญชา
(นายฉลอง ทุ่มขุนทด)
ตำแหน่ง นายองค์การบริหารส่วนตำบลดอนเมือง