

## รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ      องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่

ปีงบประมาณ                      ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน          ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

### ประมวลจริยธรรม หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑. ประมวลจริยธรรมข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่

๒. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

๓. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

๔. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่                  <http://nongyai-srisomdet.go.th/>

### ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการสอบคัดเลือก ผู้สมัคร เพื่อคัดเลือกคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานระบุด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.๑ จัดทำปฏิทินแผนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

๑.๒ บันทึกเสนอตำแหน่งว่าง

จัดทำบันทึกข้อความรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีเสนอ ผู้บริหาร เพื่อสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

๑.๓ จัดทำประกาศรับสมัครและเลือกสรร

- ประกาศสรรหาพนักงานจ้าง

- ประเภท พนักงานจ้าง

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

- การรับสมัคร

- ประกาศรายชื่อผู้สมัคร

- หลักเกณฑ์การตัดสิน

- การขึ้นบัญชีผู้ผ่านการสอบคัดเลือก

- การบรรจุและแต่งตั้ง

- การทำสัญญาจ้าง
- การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

- ๑.๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร
- แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

## ๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๒.๑. การประเมินสมรรถนะ...ของผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงบุคลิกภาพ พฤติกรรมทางกาย วาจา ซึ่งสอดคล้องกับการวัดความรู้ด้านจริยธรรม การตอบสนองสัมภาษณ์ หรือตอบคำถามคณะกรรมการเป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๒.๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ ๒ ครั้ง คือรอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้เข้ารับการประเมินในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นเกณฑ์ในการประเมิน ในการขับเคลื่อนจริยธรรม

## ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ที่ได้รับการเลือกสรรและประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ ทุกคน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง...ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา

## ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกรายซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี ประพฤติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย และทักษะในการใช้ชีวิต และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการ การหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้ ประกอบด้วย

๑. สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณสมบัติร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคน

๒. กำหนดน้ำหนักสมรรถนะ โดยผู้ได้รับการประเมินและผู้ประเมินต้องร่วมกันพิจารณากำหนดน้ำหนักสมรรถนะแต่ละตัวตามลำดับความสำคัญของสมรรถนะกับลักษณะการปฏิบัติของตำแหน่งที่จะประเมิน

### ๔.๓ การให้รางวัล

การให้รางวัล มีความสำคัญต่อวงจรการบริหารผลงานและต่อหน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะที่เป็นการตอบแทนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

และตามข้อตกลงของหน่วยงานที่กำหนดรางวัลไว้ ทั้งที่กำหนดไว้เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน การให้เงินเดือน การให้โบนัส การแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการยกย่องชมเชย

#### ๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านการกำหนดตัวชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง สายงาน การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยาก ซับซ้อน

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลการประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา

๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ค่อยดีไม่ยอมรับต่อการประเมินผล



(นางนงลักษณ์ บุสดีวงศ์)

หัวหน้าสำนักปลัด



(เกษม สมภักดี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่



(นายทรงเดช นามมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่