

## การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : เทศบาลตำบลปากท่า

ปีงบประมาณ : 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : 1 มีนาคม พ.ศ. 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

เทศบาลตำบลปากท่า ได้ประกาศและเผยแพร่ประมวลจริยธรรมภายในหน่วยงาน จำนวน 3 ฉบับ

1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ :

[http://fakthacity.go.th/system\\_files/341/c4484c282109ccce46430fd85a4610e3.pdf](http://fakthacity.go.th/system_files/341/c4484c282109ccce46430fd85a4610e3.pdf)

2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ :

[http://fakthacity.go.th/system\\_files/341/812b88d38286f2667771aec1beeb19c9.pdf](http://fakthacity.go.th/system_files/341/812b88d38286f2667771aec1beeb19c9.pdf)

3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ :

[http://www.fakthacity.go.th/system\\_files/341/43866775cb6ae4818298ff8c8c1476a7.pdf](http://www.fakthacity.go.th/system_files/341/43866775cb6ae4818298ff8c8c1476a7.pdf)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม .....

URL ที่เผยแพร่ .....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566”

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

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

- เทศบาลตำบลปากท่า มีขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้
- 1. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รอบการประเมิน ครั้งที่ 1/2566 ประกาศ ณ วันที่ 2 กันยายน 2565 (ก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2565) โดยปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานให้บุคลากรในสังกัดทราบโดยทั่วกัน
- 2. จัดทำคำรับรองรายบุคคล
  - นายกเทศมนตรีตำบลปากท่า มอบนโยบาย แผนปฏิบัติราชการ และเป้าหมายของหน่วยงาน ให้แก่ ปลัดเทศบาลตำบลปากท่า และหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของหน่วยงานในรอบการประเมิน (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566)
  - ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร และถ่ายทอดตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงานสู่ระดับสำนัก/กอง/งาน/ข้าราชการแต่ละคน โดยพิจารณาถ่ายทอดจากบนลงล่าง
  - ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานและผู้รับการประเมิน ร่วมกันวางแผนปฏิบัติราชการโดยกำหนด เป้าหมายระดับความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมที่คาดหวัง
  - จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ โดยผลงานที่เสนอขอรับการประเมินจะเป็นกิจกรรม/โครงการ/งาน ที่ต้องสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ
- 3. การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน
- 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
  - ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด และพฤติกรรมที่แสดงออกจากการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทาง จริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมขององค์กร
  - ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้แก่ผู้รับการประเมินทราบพร้อมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน หากผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างน้อย 1 คน ลงลายมือชื่อเป็นพยาน
  - ผู้ประเมินเสนอผลคะแนนการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ปลัดเทศบาล) แล้วจัดทำบัญชีรายชื่อ เรียงลำดับตามผลการประเมินของสำนัก/กอง
  - นักทรัพยากรบุคคล รวบรวม และจัดเรียงผลการประเมินของทุกสำนัก/กอง เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ

5. การพิจารณากลับกรองและเห็นชอบการประเมิน

- เทศบาลตำบลปากท่า แต่งตั้งคณะกรรมการกลับกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- คณะกรรมการกลับกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประชุมให้คำปรึกษาและพิจารณากลับกรองผลการประเมินในภาพรวม และรายบุคคลว่าการประเมินผลมีมาตรฐานความเป็นธรรมหรือไม่ และเสนอความเห็นต่อนายกเทศมนตรีตำบลปากท่า
- นายกเทศมนตรีตำบลปากท่า พิจารณาผลประเมิน
- เทศบาลตำบลปากท่า ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมิน “ดีเด่น” ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไป
- จัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและสมรรถนะ สำหรับแบบประเมินผลให้เก็บสำเนาไว้ที่สำนัก/กอง อย่างน้อย 2 รอบการประเมิน และให้จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรของเทศบาลตำบลปากท่าที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกคน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี รักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติและรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ มีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ ทุกครั้ง ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีจิตอาสาโดยอุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลปากท่า มีพนักงานเทศบาลทั้งหมด 14 คน และผู้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จำนวน 14 คน ไม่มี ผู้ถูกดำเนินการสอบสวนทางวินัยแต่อย่างใด

แบบประเมินมีการกำหนดให้ประเมินสมรรถนะหลัก หัวข้อ : การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม Integrity (5 คะแนน) คือ การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ไม่มีอคติในการทำงาน ยึดมั่นในหลักการ

ผู้รับการประเมินฯ ทุกคน ได้รับคะแนนประเมิน 5 คะแนนเต็มทุกคน

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลปากท่า มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร ประเด็นที่ได้คะแนนต่ำสุดจากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม นำไปใช้ในการกำหนดหัวข้อบรรยายเพื่อจัดทำโครงการฝึกอบรมข้าราชการ พนักงานจ้าง

โครงการส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นโครงการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในสังกัด ซึ่งเทศบาลตำบลปากท่ากำหนดโครงการดังกล่าวไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น และเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตั้งงบประมาณไว้ทุกปี เพื่อส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากร อีกทั้งยังมีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนา ฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการฯ เป็นประจำทุกปี โดยมุ่งเน้นพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม (เป็นขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร)

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

- การให้ความร่วมมือหรือการให้ความสำคัญในเรื่องของจริยธรรมของบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ยังค่อนข้างน้อย
- ข้าราชการ พนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่นอกสำนักงาน ยังไม่ได้รับข้อมูลข่าวสาร เนื่องจากบางราย ยังไม่มีความรู้หรือความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารแบบใหม่

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการมอบนโยบายในเรื่องจริยธรรมให้กับบุคลากรได้เห็นถึงความสำคัญอย่างจริงจัง และพัฒนาความรู้เพิ่มเติมในด้านเทคโนโลยีการสื่อสารแบบใหม่ มีการพัฒนาความรู้และทักษะให้ทันโลกยุคใหม่ สร้างองค์กรให้พร้อมกับโลกอนาคต พร้อมให้บริการประชาชนด้วยระบบดิจิทัล
- ควรมีการพัฒนาความรู้และทักษะให้แก่บุคลากร โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท และหลักคำสอนทางศาสนามาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่

ผู้รายงาน



(นางลัดดาวรรณ จันโสตา)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา



(นายวิทยา รักสังจา)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลปากท่า