

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ           เทศบาลตำบลด่านเกวียน อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา  
ปีงบประมาณ                               พ.ศ.๒๕๖๖  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน               วันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๖

### ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

#### ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.dankwiancity.go.th/showall.php?cg=๑๐&ct=๒๒>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.  
๒๕๖๖๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

#### ขั้นตอนที่ ๑ : การเตรียมการประเมินผล

๑. อปท. กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒. เสนอนายก อปท. ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ
๓. อปท. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

#### ขั้นตอนที่ ๒ : จัดทำคำรับรองรายบุคคล

๑. นายก อปท. และผู้บริหารนโยบาย แผนปฏิบัติราชการ และเป้าหมายของ อปท. ได้แก่ ปลัด/รองปลัด อปท. และหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของ อปท. ในรอบการประเมิน
๒. ผู้ประเมินประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร และถ่ายทอดตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงานสู่ระดับสำนัก/กอง/หน่วยงาน/ขรก. แต่ละคน โดยพิจารณาถ่ายทอดจากบนลงล่าง ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันวางแผนปฏิบัติราชการโดยกำหนดเป้าหมายความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมที่คาดหวัง
๔. จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

### ขั้นตอนที่ ๓ : การติดตามและให้ปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน

ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน

### ขั้นตอนที่ ๔ : การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด และพฤติกรรมที่แสดงออกจากการปฏิบัติงาน
๒. ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้แก่ผู้รับการประเมินทราบพร้อมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน หากผู้รับการประเมินไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อเป็นพยาน
๓. ผู้ประเมินเสนอผลคะแนนการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) แล้วจัดทำบัญชีรายชื่อเรียงลำดับตามผลกาประเมินของสำนัก/กอง
๔. อปท. รวบรวมและจัดเรียงผลการประเมินของทุกสำนัก/กอง เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมินฯ

### ขั้นตอนที่ ๕ : การพิจารณาถ้อยแถลงและเห็นชอบการประเมิน

๑. อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ
๒. คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ ประชุมให้คำปรึกษาและพิจารณาถ้อยแถลงผลการประเมินในภาพรวม และรายบุคคลว่าการประเมินมีมาตรฐานความเป็นธรรมหรือไม่ และเสนอความเห็นต่อนายก อปท.
๓. นายก อปท. พิจารณาผลการประเมิน
๔. อปท. ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมิน "ดีเด่น" ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไป
๕. จัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและสมรรถนะสำหรับแบบประเมินผลให้เก็บสำเนาไว้ที่สำนัก/กอง อย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน และให้จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติข้าราชการ

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

มีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) โดยการประเมินฯดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ(Dos & Don'ts) ดังนี้

สอดคล้องตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

- (๑) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
- (๒) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (๓) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

- (๕) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (๖) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีธรรมาศัยที่ดี
- (๗) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (๘) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

หลักการ/ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
๑. ยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม	<ul style="list-style-type: none"><li>- ตระหนัก และยึดมั่นในคุณความดีและประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับคำสอนหรือหลักปฏิบัติของศาสนา และให้เหมาะสมในฐานะที่เป็นข้าราชการ</li><li>- ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักกฎหมาย หลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง</li><li>- ปฏิบัติหน้าที่โดยกล้าแสดงความคิดเห็นหรือทักท้วงเมื่อพบว่ามีกรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ประพฤติปฏิบัติตนตามความพึงพอใจส่วนตัว โดยไม่คำนึงถึงหลักและคำสอนของศาสนาหรือความเหมาะสมในการเป็นข้าราชการที่ดี</li><li>- ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงหลักกฎหมายหลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง</li><li>- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเพื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่เป็นธรรม</li></ul>
๘. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด	<ul style="list-style-type: none"><li>- ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด</li><li>- รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดี เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความสำคัญกับกระบวนงานที่ระเบียบหรือกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ จนไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน</li><li>- ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่ หรือตามมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติหรือตามความพึงพอใจส่วนตัว</li></ul>

การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ( ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ในส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะหลัก กำหนดให้ "การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม" เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พนักงานเทศบาล มีทั้งสิ้น ๑๐๔ อัตรา ซึ่งทุกตำแหน่ง จะต้องดำเนินการตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในสมรรถนะหลัก ทุกตัวชี้วัด ซึ่งหัวข้อ "การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม" เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดในสมรรถนะหลักด้วย ดังนั้น การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลด่านเกวียน ดำเนินการครบทุกอัตรา จึงคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ตัวชี้วัด "การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม" เป็นตัวชี้วัดสำคัญในสมรรถนะหลัก และไม่พบว่าการประเมินในหัวข้อดังกล่าว มีคะแนนน้อยกว่าระดับที่คาดหวัง แต่บังคับบัญชาทุกระดับ และผู้บริหาร มีนโยบายและเน้นย้ำเรื่องการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง ตามระเบียบกฎหมาย จึงจัดให้มีโครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม บรรจุแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ ๒๕๗๐ และบรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยกำหนดจัดฝึกอบรมระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๖๖

### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ยึดหลักความถูกต้อง และเป็นธรรมตามระเบียบ ข้อกฎหมาย และพนักงานเทศบาลทุกตำแหน่ง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ตามหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น จึงไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก มีการตรวจสอบจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น สตง. สำนักงานจังหวัดนครราชสีมา เป็นต้น เป็นประจำทุกปี และไม่มีข้อทักท้วงใด ๆ แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลด่านเกวียน ถูกต้อง ตามระเบียบ ข้อกฎหมาย ยึดมั่นในความถูกต้องตามสมรรถนะหลัก ที่กำหนดไว้ในแบบประเมินฯ

จำสืบทรี 

(นายพลวัชร จันณรงค์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ข้อพิจารณา 

(นายณรงค์ เปลีวระโทก)

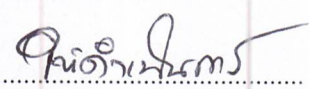
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ข้อพิจารณา..... 

(นายศิริ เรืองมัจฉา)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลด่านเกวียน

ข้อสั่งการ..... 

(นายชรินทร์ เปลีวระโทก)

นายกเทศมนตรีตำบลด่านเกวียน