

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ..... องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอโนนสะอาด จังหวัดสกลนคร

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ๑.ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔
- ๒.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๕
- ๓.ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่ www.nbb.go.th

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

- ๑.ข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๖
- ๒.แนวทางปฏิบัติด้านจริยธรรมของหน่วยงาน Dos & Don'ts พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ www.nbb.go.th

**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว**

คำอธิบายกระบวนการ

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว สามารถสรุปการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนได้ ดังต่อไปนี้

๑.การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร งานการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เรื่อง หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ ซึ่งข้อ ๓ ของประกาศฯ กำหนดให้การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้ดำเนินการได้ ๕ วิธีดังนี้

(๑) การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและบรรจุแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วน

ตำบล

(๒) การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล

(๓) การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน หรือแต่งตั้งพนักงานตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และ บริหารท้องถิ่นหรือแต่งตั้งพนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา

(๔) การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(๕) การคัดเลือกเพื่อรับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานการบริหารสถานศึกษา

โดยมีการประเมินพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมเบื้องต้นของผู้เข้ารับการคัดเลือกและการสรรหา โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งในการสรรหา ว่าไม่ได้เป็นผู้มีความประพฤติผิดหรือลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี

๒.การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานโดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) และพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งทุกคนต้องได้รับการตรวจสอบและไม่มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้มีความประพฤติดี ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี เป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๓.การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรขององค์กรไว้ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เรื่อง หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ ซึ่งข้อ ๓ ว่าด้วยเรื่องการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชานั้น กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ต้องพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๔.การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เมืองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงานหรือคุณภาพของงานหรือความรวดเร็วหรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรและแต่กรณีให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง

กรณีพนักงานส่วนตำบลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์ หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตาม ตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะมีส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจาก สมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดได้แก่กรณีตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะ หลักจำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหารจำนวน ๔ สมรรถนะ

สมรรถนะ แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหารหรือสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยกำหนดให้ สมรรถนะหลัก (Competency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ทุกคนจำเป็นต้องมี ดังนั้น ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนประเมินสมรรถนะ หลัก เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ องค์กร ประกอบด้วย

-การมุ่งผลสัมฤทธิ์

-การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

-การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

-การบริการเป็นเลิศ

-การทำงานเป็นทีม

๕.การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

งานการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษและ การสร้างขวัญกำลังใจ อาทิเช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การเลื่อนระดับ สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล อีกทั้งได้กำหนดโทษทางวินัยไว้ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เรื่อง หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ปี ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕

สรุปผลการดำเนินงาน

ในการดำเนินการตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนอง บัว ได้นำแนวคิดการบริหารงานแบบ PDCA มาเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินจริยธรรมมาใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และมีแนวทางโดยสรุปได้แก่

การวางแผน (plan) งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวชี้วัดความคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน โดยเริ่มตั้งแต่ กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

การลงมือปฏิบัติ (Do) ดำเนินงานตามแผน และประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงมีความถูกต้องสมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การตรวจสอบและทบทวน (Check) ตรวจสอบและทบทวนว่าการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วย ความเรียบร้อยและสุจริต มีการดำเนินงานโดยมีพฤติกรรมทางจริยธรรมดีงามวิเคราะห์และสรุปรายละเอียดการ นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การวางแผน การลงมือ ปฏิบัติงาน การตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ตารางแสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ข้อ	การดำเนินการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)
๑	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	การรับสมัครการสรรหา/การคัดเลือก งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและความต้องการกำลังคนขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและลักษณะงาน	งานการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เรื่อง หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ ซึ่งข้อ ๓ ของประกาศฯ กำหนดให้การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้ดำเนินการได้ ๕ วิธีดังนี้ (๑) การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและบรรจุแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล (๒) การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ และแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล (๓) การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน หรือแต่งตั้งพนักงานตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และ บริหารท้องถิ่นหรือแต่งตั้งพนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าผู้สมัครเข้ารับการสรรหา/การคัดเลือกเป็น ผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วไม่ได้เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้พิจารณาผู้สมัครเข้ารับการสรรหา/การคัดเลือกที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีและงานการเจ้าหน้าที่นำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่ได้ มาดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป

ข้อ	การดำเนินการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)
			(๔) การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (๕) การคัดเลือกเพื่อรับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานการบริหารสถานศึกษา โดยมีการประเมินพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมเบื้องต้นของผู้เข้ารับการคัดเลือกและการสรรหา โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งในการสรรหาว่า ไม่ได้เป็นผู้มีความประพฤติผิดหรือลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี		
๒	การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร	๒.๑.การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร)	งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.กำหนด และต้องเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี	อบต.หนองบัว มีบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน สามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ปลุกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต่อไป และงานการเจ้าหน้าที่นำผลการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่ได้ มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป

ข้อ	การดำเนินการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)
		๒.๒.การตรวจประวัติอาชญากรรม งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการส่งตัวพนักงานใหม่เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้ง	การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม งานการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการส่งตัวเพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี	อบต.หนองบัว ได้บุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม และสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม และการปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต่อไป
๓	การพัฒนาบุคลากร	การพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรขององค์กรไว้ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เรื่อง หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรขององค์กรไว้ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เรื่อง หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวได้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรขององค์กรไว้ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว เรื่อง หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ ซึ่งข้อ ๓ ว่าด้วยเรื่องการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชานั้น กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ต้องพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้ขอเสนอผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น มีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์ การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการยื่นผลงาน ไม่มีการละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณ	อบต.หนองบัว มีผู้ขอเสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น และงานการเจ้าหน้าที่นำผลการพัฒนาบุคลากรที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อ	การดำเนินการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)
			(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย (๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข		
๔	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	การประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานการเจ้าหน้าที่วางแผนงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยดำเนินการในรอบระยะเวลา ๒ ครั้ง/ปี รอบที่ ๑ ต.ค.-มี.ค. รอบที่ ๒ เม.ย.-ต.ค.และแจ้งหลักเกณฑ์ให้เกิดความเข้าใจทุกส่วนราชการ	งานการเจ้าหน้าที่ อบต.หนองบัว ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า บุคลากรของ อบต.หนองบัวมีผลประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล	อบต.หนองบัว นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี ดังนี้ ๑.การพิจารณาผลการทดลองงาน ๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ(เงินรางวัลประจำปี)

ข้อ	การดำเนินการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)
			ตามปริมาณผลงานหรือคุณภาพของงานหรือความรวดเร็วหรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรและแต่กรณีให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง กรณีพนักงานส่วนตำบลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ (๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะมีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดได้แก่กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะหลักจำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหารจำนวน ๔ สมรรถนะ สมรรถนะ แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหารหรือสมรรถนะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยกำหนดให้	และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีโดยอ้างอิงจากผลการประเมินประจำปีในรอบที่ผ่านมาในปี ๒๕๖๕ มีผลการประเมิน ดังนี้ ๑. พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ คน ดังนี้ ๑.๑ ผลการประเมินระดับดีเด่น จำนวน ๑๐ คน ๑.๒ ผลการประเมินระดับดีมาก จำนวน ๗ คน ๑.๓ ผลการประเมินระดับดี จำนวน ๐ คน ๑.๔ ผลการประเมินระดับต้องปรับปรุง จำนวน ๐ คน ๒. พนักงานจ้าง จำนวน ๕ คน ดังนี้ ๑.๑ ผลการประเมินระดับดีเด่น จำนวน ๒ คน ๑.๒ ผลการประเมินระดับดีมาก จำนวน ๒ คน ๑.๓ ผลการประเมินระดับดี จำนวน ๑ คน	๓.การต่อสัญญาจ้าง ๔. การเลื่อนระดับ ๕. การบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ	การดำเนินการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)
			สมรรถนะหลัก (Competency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ทุกคนจำเป็นต้องมี ดังนั้น ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนประเมินสมรรถนะหลัก เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประกอบด้วย -การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม -การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน -การบริการเป็นเลิศ -การทำงานเป็นทีม	๑.๔.ผลการประเมินระดับพอใช้ จำนวน ๐ คน ๑.๕ ผลการประเมินระดับต้องปรับปรุง จำนวน ๐ คน ทั้งนี้ พนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่มีผลการประเมินประจำปีอยู่ในระดับดีตอน และระดับดีมากการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์และการประเมินสมรรถนะ มีความพฤติกรรมอยู่ในจริยธรรมจรรยาบรรณ ไม่พบการละเมิดจริยธรรมจรรยาบรรณ	
๕	การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	๕.๑.การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ งานการเจ้าหน้าที่วางแผนดำเนินการ ดังนี้ ๑. การสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจเสริมแรงให้กับบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษ และการสร้างขวัญกำลังใจ ดังนี้ ๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ๒. เลื่อนตำแหน่ง/ระดับ ๓. ให้ทุนลาศึกษาต่อ ๔. สวัสดิการรักษายาบาล ๕. สวัสดิการการศึกษาของบุตร ๖. ค่ารักษาพยาบาลบุตร บิดา มาร	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า บุคลากรของ อบต.มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดพลังในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล พนักงาน อบต.หนองบัวเกิดความรักองค์กร	อบต.หนองบัว สามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เสริมแรง เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อนำไปพัฒนาในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ ๑. การการสรรหาบุคลากร ๒. การพัฒนาบุคลากร ๓. การธำรงรักษาบุคลากร ๔. การใช้ประโยชน์จากบุคลากร และสามารถนำไปกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาบุคลากร ตามวงจรเดมมิ่ง

ข้อ	การดำเนินการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)
				และเกิดความผูกพันต่อองค์กรตามค่านิยมร่วมเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ตรงร่วมกัน ให้บรรลุเป้าหมายตามแนวนโยบายการพัฒนาของ อบต.หนองบัว	(Deming Cycle) ดังนี้ ๑. PLAN คือ วางแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เริ่มตั้งแต่การการสรรหาบุคลากร คิดค้นวิธีการพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากร ๒. DO คือ การดำเนินการตามแผน ๓. CHECK คือ การตรวจสอบประเมินการดำเนินการตามแผน ๔. ACTION คือ การปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการตามแผน

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว โดยงานการเจ้าหน้าที่ ควรจัดโครงการ กิจกรรมในการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยเร่งด่วน ประกอบด้วย

๑. การจัดตั้งทีมให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรม
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง Dos & Don'ts อย่างเคร่งครัด เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสี่เทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

๓. การฝึกอบรมที่มีการสอดแทรกสาระด้านจริยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ในหลักสูตรการฝึกอบรมหรือกิจกรรมเสริมสร้าง/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงานและเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม มีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐ อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีระดับมาตรฐานทางจริยธรรมที่ดีและยกระดับคุณภาพบุคลากรที่มีจริยธรรมให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน
(นายจริญ ลามคำ)
ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.หนองบัว
เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว
เพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ) 
(นายศักดิ์สง่า โพธิ์ศรี)
ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว

ความเห็นนายก อบต.หนองบัว
☒ ทราบ

.....
(ลงชื่อ) 
(นายบุญธรรม เจริญรส)
ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว