

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลพุดแค อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัด สระบุรี.....
ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓ เมษายน ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ ๑. <http://www.phukae.go.th/๖๖/index.php/suny-khxmwl/pramwl-khxmwl-dan-crythrrm>

๒. https://drive.google.com/file/d/๑Ba_๔lfy๙qyYSalac๒RzSoTuJ๗Onb๘EkC/view

๓. https://drive.google.com/file/d/๑๕VKNr๒Tp-oM๒OLC๘Q๑๒O๓๘zHKYhYF๔_a/view

๔. https://drive.google.com/file/d/๑Fx๓JAP-IW๒HX_VWhz๙sn๙p๘Ogwmlu๑s/view

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม-.....
URL ที่เผยแพร่-.....

**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖**

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
 - การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

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

๑. ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะ และสมรรถนะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้
การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะ ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ได้กำหนดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ

โดยการนำสมรรถนะและระดับที่คาดหวังที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละคน มาใส่ในส่วนที่ ๒ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยสมรรถนะที่นำไปใส่ในแบบ ประกอบด้วย

(๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะ ร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคน (ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง และทุกระดับ) ที่จำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการ หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ประชาชน ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ สมรรถนะ ได้แก่

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

(๒) กำหนดน้ำหนักสมรรถนะ โดยผู้รับการประเมินและผู้ประเมินต้องร่วมกันพิจารณากำหนด น้ำหนักสมรรถนะแต่ละตัวตามลำดับความสำคัญของสมรรถนะกับลักษณะการปฏิบัติงานของตำแหน่ง ที่จะประเมิน และเมื่อรวมน้ำหนักของทุกสมรรถนะแล้วต้องได้ค่าน้ำหนัก ๓๐

๓. การให้รางวัล

การให้รางวัล มีความสำคัญต่อวงจรการบริหารผลงานและต่อหน่วยงานหรือองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในฐานะที่เป็นการตอบแทนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนด และตามข้อตกลงที่หน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้การให้รางวัล มีทั้งรางวัล ที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน โดยการให้รางวัลอาจมีทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เช่น การเลื่อนขั้น เงินเดือน การให้โบนัส การแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒. พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติ หน้าที่ราชการผ่านกระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือการประเมิน ตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนด โดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่ง แสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนน การประเมินผลสมรรถนะส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินสมรรถนะอีกส่วนหนึ่งนำมาคิดคำนวณรวมกัน จะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูล ในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ไม่มี

ผู้รายงาน



(นางสาวอรพิตา โทมน์ส)

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น



(นางมณีรุ่ง ตวันนา)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป



(นางสุภาวดี แสนวิเศษ)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะ

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป น.ต.



(คมกฤษ คัมภีระ)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะ

ผู้บังคับบัญชา



(นายสรพงษ์ แสนวิเศษ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพยุหะ