

**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน เดือน ปี ที่รายงาน ๕ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวล**
๑. ประมวลจริยธรรมข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม
 ๒. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 ๓. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 ๔. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ www.nayaiamsao.go.th

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. เงื่อนไขการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินการ

๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง โดยการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะหลัก) ที่มีการประเมินสมรรถนะ ดังนี้

- การมุ่งสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑.๒ ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) เป็นผู้กรอกในช่อง ระดับที่ประเมินได้ โดยผู้บังคับบัญชา พิจารณาจากพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติงาน (ไม่ควรใช้วิธีการคิดคะแนน หรือการใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมิน) ว่ามีสมรรถนะตามที่กำหนดหรือไม่โดย เปรียบเทียบกับพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละสมรรถนะ (รายละเอียดตามภาคผนวกพจนานุกรมสมรรถนะ) ดังนั้น ผู้ประเมินจึงควรมีการสังเกต และบันทึกพฤติกรรม การปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินอย่างสม่ำเสมอตลอด ช่วงเวลาของการประเมิน เพื่อช่วยลดปัญหาการประเมินที่ผิดพลาดและความเห็นที่ไม่ตรงกันเมื่อแจ้งผลการ ประเมิน

๑.๓ ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) เป็นผู้กรอกคะแนนในช่อง คะแนนที่ได้ โดยการนำระดับ สมรรถนะตามตารางเปรียบเทียบค่าคะแนนดังนี้

ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง (ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)	ระดับที่ ประเมินได้ ๐	ระดับที่ ประเมินได้ ๑	ระดับที่ ประเมินได้ ๒	ระดับที่ ประเมินได้ ๓	ระดับที่ ประเมินได้ ๔	ระดับที่ ประเมินได้ ๕
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ๐	๐ คะแนน	๐ คะแนน	๐ คะแนน	๐ คะแนน	๐ คะแนน	๐ คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ๑	๐ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ๒	๐ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ๓	๐ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ๔	๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ๕	๐ คะแนน	๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๕ คะแนน

จากตารางเปรียบเทียบค่าคะแนน ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบจากระดับของสมรรถนะที่ประเมินได้ กับ ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง โดยการให้ค่าคะแนนจะพิจารณา ดังนี้

๕ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๑ ระดับขึ้นไป

๔ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๑ ระดับขึ้นไป

๓ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๑ ระดับขึ้นไป

๒ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๑ ระดับขึ้นไป

๑ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๑ ระดับขึ้นไป

๐ คะแนน = ไม่แสดงพฤติกรรม/สมรรถนะตามที่กำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการ รักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้

- มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและ หน้าที่ตนเพื่อแสวงหาประโยชน์

- การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบายและคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา

- มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ

- การมีจิตสำนึกดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ

- การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ

- การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชนและสังคม

นำผลมาประเมินไปใช้ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการเสร็จแล้ว นำไปใช้ประกอบพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑. การเลื่อนเงินเดือน
๒. การแต่งตั้ง เลื่อนระดับ เปลี่ยนสายงาน ฯลฯ
๓. การให้ออกจากราชการ
๔. การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
๕. การบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ๆ (รางวัลจูงใจ ค่าตอบแทน)

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

- แนวทางการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่ควรทำ ไม่ควรทำ ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม อำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี

UPL ที่เผยแพร่ www.nayaiamsao.go.th

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๓.๑ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๓.๒ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา

๓.๓ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ

๓.๔ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

๓.๕ การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง

๓.๖ การมรณโบาย ส่งเสริม สนับสนุนหรือให้งบประมาณ

๓.๗ การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

นำผลการประเมินใช้ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการเสร็จแล้วนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

มาตรการเชิงรุก

๑. การฝึกอบรมให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๒. การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

๓. การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำไปใช้ในทางกฎหมายให้เกิด

ความโปร่งใส

มาตรการเชิงรับ

๑. ควรฝึกอบรมและละลายพฤติกรรม

๒. ใช้มาตรการทางวินัยและกฎหมาย

๕. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

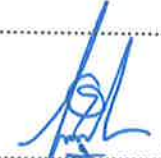
- ๕.๑ ค่อย ๆ ผลักดันจริยธรรมแก่พนักงานเพื่อให้เกิดการซึมซับ
๕.๒ วางระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
๕.๓ การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือไว้วางใจ ในด้านความรู้ จริยธรรม ความซื่อสัตย์

(ลงชื่อ) 

(นางสาวณัฐรินทร์ กิตติเกษมพัชร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม

(ลงชื่อ) 

(นายธีรยุทธ จันทมิตร)

นิติกรชำนาญการ รักษาการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม

(ลงชื่อ) 

(นางละไม สิทธิพิศย์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม

(ลงชื่อ) 

(นายศุภกิจ จินดาพรณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนายายอาม