

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ .....องค์การบริหารส่วนตำบลคองทอง.....

ปีงบประมาณ ....พ.ศ. ๒๕๖๖.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ...๑๐..เมษายน..๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ..๑.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารส่วนท้องถิ่น.....

๒.ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น.....

๓.ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่ .....[https://donthongsri.go.th/select\\_news.php?news\\_id=๓๐๖](https://donthongsri.go.th/select_news.php?news_id=๓๐๖)

.....[https://donthongsri.go.th/select\\_news.php?news\\_id=๓๐๗](https://donthongsri.go.th/select_news.php?news_id=๓๐๗)

.....[https://donthongsri.go.th/select\\_news.php?news\\_id=๓๑๘](https://donthongsri.go.th/select_news.php?news_id=๓๑๘)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม .....-.....

URL ที่เผยแพร่ .....-.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การประเมินผลปฏิบัติงานบุคลากร

- การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

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

๑) ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในความรู้ ทักษะและสมรรถนะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒) จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะ ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่ความรับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่กำหนดไว้เปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานไว้เมื่อตอนรอบการประเมินว่าสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร

เพื่อที่จะไว้ใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ได้กำหนดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานโดยการนำเสนอสมรรถนะและระดับที่คาดหวังที่กำหนดไว้ในโครงสร้างกำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละคนมาใส่ในส่วนที่ ๒ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยสมรรถนะที่นำไปใส่ในแบบประกอบด้วย

(๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณสมบัตินี้ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคน (ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง และทุกระดับ) ที่จำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสมรรถนะที่นำไปใส่ในแบบประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจองค์กรและการปฏิบัติงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

(๒) กำหนดน้ำหนักสมรรถนะ โดยผู้รับการประเมินและผู้ประเมินต้องร่วมกันพิจารณากำหนดน้ำหนักสมรรถนะแต่ละตัวตามลำดับความสำคัญของสมรรถนะกับลักษณะการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะมีการประเมิน และเมื่อรวมน้ำหนักของสมรรถนะแล้วต้องได้ค่าน้ำหนัก ๓๐

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒) พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลการบริหารงานผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือการประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนด โดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินสมรรถนะอีกส่วนหนึ่งนำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

ผู้รายงาน



(นายปิยะพันธุ์ เผือกพิก)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....  
.....



(นางทิพมาร์ถ ชงขุนทด)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....  
.....



ว่าที่ร้อยตรี

(ยุธนา พงษ์เฉลิม)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....  
.....



(นายพรเทพ ราชวัตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนทอง