

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย อำเภอปลาปาก จังหวัดนครพนม.....

ปีงบประมาณ2566.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ...วันที่...31...มีนาคม...2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ...ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย ประจำปีงบประมาณ 2566

URL ที่เผยแพร่ www.mahachai-npm.go.th/การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร/ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ.....

1. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ 1 (รอบ 6 เดือน ตุลาคม 2565 – มีนาคม 2566) ประจำปีงบประมาณ 2566 เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

**1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร**

- 1.แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- 2.ประชุมชี้แจงคณะกรรมการ
- 3.แจ้งเวียนขั้นตอนการประเมินและแบบการประเมิน
- 4.แจ้งเสนอบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการแบบรายบุคคล
- 5.ตรวจสอบภาระงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

**2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล
จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)**

องค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานโดยหัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชารับมอบหมายทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่กำหนด ประกอบกับการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในการบวนการประเมินเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมิน กำหนดการประเมินปีละ 2 รอบ ดังนี้

รอบที่ 1 ตุลาคม 2565 – มีนาคม 2566

รอบที่ 2 เมษายน 2566 – กันยายน 2566

๒.๒ ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ กำหนดสัดส่วน คะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๒.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงาน ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

๒.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารตำบลมหาชัย ที่ ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความเป็นจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดี ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่ อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ บุคลากรในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย ซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม มีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี ประพฤติ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย และทักษะการใช้ชีวิต และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมินว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารงานผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนด โดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ และการประเมินจะนำคะแนน การประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินพฤติกรรม การทำงานส่วนหนึ่ง นำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติ ซึ่งนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการปรึกษาหารือระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพต่อไป

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

1. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
2. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
3. มีการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
-ไม่มี-

ผู้รายงาน

(.....นายธีรวุฒิ สีนาลาด.....)

ตำแหน่ง ...นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้ให้ความเห็นชอบ.ว่าที่ร้อยตรี.....

(วัสน์ เถาว์สอน)

ตำแหน่ง.....ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย

ผู้บังคับบัญชา

(.....นางพัชรินทร์ บัวชุม.....)

ตำแหน่ง ...นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมหาชัย