

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะบายะ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๔ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ [https://www.lubobayah.go.th/index/load\\_data/?doc=๑๔๐๔๘](https://www.lubobayah.go.th/index/load_data/?doc=๑๔๐๔๘)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ไม่มี

URL ที่เผยแพร่ .....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครุอบต. และพนักงานจ้างตามภารกิจ...ความดี...ความชอบ...(เลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทน) ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ครุอบต. และพนักงานจ้างตามภารกิจ ความดี ความชอบ (เลื่อนขึ้นเงินเดือนและค่าตอบแทน) ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

๒. ประชุมชี้แจงคณะกรรมการ

๓. ประชุมชี้แจงบุคลากรในหน่วยงานแต่ละสำนัก กอง

๔. แจงเวียนให้บุคลากรรับทราบมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละคน

๕. บุคลากรแต่ละตำแหน่งจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการกับผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

๖. เมื่อถึงรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาของแต่ละสำนัก กอง

๗. หัวหน้าสำนัก กอง สรุปข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและการประเมินสมรรถนะ

๘. ประชุมคณะกรรมการประเมิน

๙. ส่งผลการประเมินไปให้งานการเจ้าหน้าที่และเสนอคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพื่อพิจารณา

๑๐. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลลูโบะบายะลงนามเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับคณะกรรมการประเมิน

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

๒.๑. การประเมินสมรรถนะ ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลโนะบายะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะประจำผู้บริหาร ซึ่งในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมจะประเมินสมรรถนะหลักเป็นเกณฑ์ ซึ่งทุกตำแหน่งจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลักประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่องานหรือสร้างผลงานเชิงพัฒนา ซึ่งในการประเมินสมรรถนะหลักจะเน้นสมรรถนะในข้อ ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมเป็นเกณฑ์การประเมินและเป็นการขับเคลื่อนจริยธรรม

๒.๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒ รอบการประเมิน คือ ๑. รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม และ ๒. รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปี ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหลัก อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นเกณฑ์การประเมินและเป็นการขับเคลื่อนจริยธรรม

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนะบายะ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ยึดมั่นในความถูกต้องและมีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ ป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนร่วมหรือผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ทำให้ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานในทางที่ดี

### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑...บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนะบายะ ซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จะมีบุคลิกลักษณะและทัศนคติที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานตั้งใจและเต็มใจให้บริการ มีบุคลิกภาพน่าเคารพนับถือต่อผู้มารับบริการและประชาชนทั่วไป

๔.๒...การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร ที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณและคุณภาพ เป็นการเปรียบเทียบการประเมินของแต่ละรอบการประเมินเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ว่าเป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร... เพื่อที่จะใช้เป็น ข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง หรือการพัฒนา เป็นต้น

๔.๓...การให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลโนะบายะ เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด รางวัลมีทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน อาจเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การมอบของรางวัล การมอบเงินช่วยเหลือ หรือการยกย่องชมเชยบุคลากรดีเด่นในด้านต่างๆ เช่น ด้านการทำงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นต้น

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ที่ไม่ชัดเจน ด้านตัวชี้วัดที่ให้ความเป็นธรรม เนื่องจาก ประเภทหรือระดับตำแหน่งที่ประเมินใช้หลักเกณฑ์เดียวกัน การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่เพียงพอและอาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมินได้

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ที่มีหน้าที่ประเมิน มีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมิได้นำผลประเมินจากการปฏิบัติงานจริงมาพิจารณาแต่ใช้ความเห็นส่วนตัวหรือเลือกที่รักมักที่ชังในการประเมินจึงอาจเกิดความไม่เป็นธรรมได้

๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติเชิงลบต่อการประเมิน ไม่ยอมรับผลการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

๕.๔ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินที่มีขั้นตอนยุ่งยาก ซับซ้อนและไม่สามารถวัดผลการประเมิน ได้อย่างแท้จริง

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากร บุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

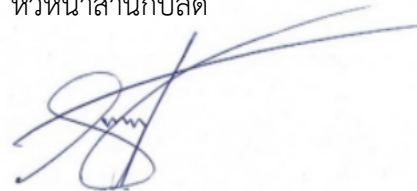
ผู้รายงาน



( นายนิแม สาคอ )

ตำแหน่ง

หัวหน้าสำนักปลัด



ผู้บังคับบัญชา

( นายอาหามะบาสุรี ดือระ )

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลลุโะบายะ