

**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลปำร่อน**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลปำร่อน.....
ปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๖.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน๒๖ เมษายน ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน
ชื่อประมวลจริยธรรมประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.....
URL ที่เผยแพร่ <https://paron.go.th/html/new-menu.asp?typemenu=๓๕>.....
ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)
ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม
URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
**ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปำร่อน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖**

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน ภายในเดือนกันยายนของทุกปี องค์การบริหารส่วนตำบลปำร่อน ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) องค์การบริหารส่วนตำบลปำร่อน กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยองค์ประกอบในการประเมินไว้ ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด และการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ซึ่งมีสัดส่วนคะแนนกำหนดไว้ร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

- ๒.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ประกอบด้วย
- ๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - ๒.การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
 - ๓.การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
 - ๔.การบริการเป็นเลิศ
 - ๕.การทำงานเป็นทีม

โดยสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ในข้อ “มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน”

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผู้บังคับบัญชาในทุกสำนัก/กอง ได้นำหลักเกณฑ์การประเมินที่องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศ กำหนดไว้ ไปใช้ในการพิจารณาผลการปฏิบัติราชการ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ บริหารส่วนตำบลป้าร้อน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล


เมื่อสิ้นรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ประเมินปีละ ๒ ครั้ง) ผู้ใต้บังคับบัญชา จัดทำ รายงานผลการปฏิบัติราชการ พร้อมแนบเอกสารประกอบการปฏิบัติราชการ เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชา พิจารณา โดยผู้บังคับบัญชา ได้สังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ตลอดช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ เพื่อนำมาเป็น ข้อมูลในการประเมิน โดยแบ่งเป็น ผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะ ซึ่งนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนค่าจ้าง และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ซึ่งหากผู้รับการประเมิน ปฏิบัติราชการตามมาตรฐานทางจริยธรรม ก็จะส่งผลกับคะแนนประเมิน และนำไปสู่การจูงใจให้ปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ เป็นไปตามมาตรฐาน ทางจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....ไม่มี.....

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....ไม่มี.....



(นางอุไรวรรณ บรรดาศักดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป้าร้อน