

แบบฟอร์มรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. วัตถุประสงค์

การรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ นำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เช่น การตรวจสอบภูมิหลังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะหรือการประเมินผลการปฏิบัติงาน การแต่งตั้ง โอน (ย้าย) เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา และการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลต้นผึ้ง

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 21 เมษายน 2566

1.1 ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

1) ชื่อประมวลจริยธรรม

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

2) URL ที่เผยแพร่

<http://www.tonphueng.go.th/index.php?name=news&file=readnews&id=246>

1.2 ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

1) ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

1. ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นผึ้ง

2. แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสน เกี่ยวกับพฤติกรรมสี่เทาและเป็นแนวทางปฏิบัติทางจริยธรรม

2) URL ที่เผยแพร่

1. <http://www.tonphueng.go.th/index.php?name=news&file=readnews&id=255>

2. <http://www.tonphueng.go.th/index.php?name=news&file=readnews&id=258>

2. การดำเนินการ/กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล

2.1 ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ในการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล มีขั้นตอนดังนี้

1) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

2) ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นของพนักงานส่วนตำบล ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล แบ่งการประเมินเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสัดส่วนคะแนนร้อยละ 70 และการประเมินสมรรถนะสัดส่วนคะแนนร้อยละ 30 (สำหรับการประเมินสมรรถนะ ในสมรรถนะหลักมีการประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม) เมื่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้ประชุมกลั่นกรองผลการประเมินแล้วนำผลการประเมินไปใช้เลื่อนขึ้นเงินเดือน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ

/ตัวอย่าง...

ตัวอย่างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
(สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น)

รอบการประเมิน ☐ ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕.. ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕..
☐ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕.. ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕..

ผู้รับการประเมิน		
เลขประจำตัวประชาชน.....	ชื่อ-นามสกุล.....	ตำแหน่ง.....
ตำแหน่งประเภท.....	ระดับ.....	เลขที่ตำแหน่ง.....
งาน.....	ส่วน/ฝ่าย.....	สำนัก/กอง.....

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐)

๑.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมิน

ลำดับ ที่	ผลสัมฤทธิ์ของงาน (A)	ตัวชี้วัด (B)	น้ำหนัก (ร้อยละ) (C)	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย (D)				
				๑	๒	๓	๔	๕
รวม			๗๐					

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)

สมรรถนะ	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับ ที่คาดหวัง ตามมาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง	ระดับสมรรถนะที่ค้นพบ เมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ		ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ระดับ)	คะแนน ที่ได้ ตามตาราง เปรียบเทียบ	ผลคะแนน ที่ได้ $(H) = (B) \times (G)$ ๕
			การประเมินตนเอง				
			หลักฐาน/ตัวบ่งชี้ ความสำเร็จ	ผลการประเมิน (ระดับ)			
(A)	(B)	(C)	(D)	(E)	(F)	(G)	
สมรรถนะหลัก							
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์							
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม							
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน							
๔. การบริการเป็นเลิศ							
๕. การทำงานเป็นทีม							
สมรรถนะประจำผู้บริหาร							
๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง							
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ							
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน							
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์							
รวม	๓๐						

2.2 รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ได้กำหนดการประเมินเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานสัดส่วนคะแนนร้อยละ 70 และการประเมินสมรรถนะสัดส่วนคะแนนร้อยละ 30 การประเมินสมรรถนะ ในสมรรถนะหลักมีการประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรมในระหว่างการบริหารการปฏิบัติงานว่าผู้รับการประเมินประพฤติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นฝิ่ง หรือแนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสน เกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางปฏิบัติตนทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลต้นฝิ่ง และนำผลการประเมินไปใช้เลื่อนขั้นเงินเดือน

3. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นฝิ่ง นำผลประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลรอบที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 (1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566) ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล / ตำแหน่ง	ผลการประเมินจริยธรรม	ระดับผลการประเมินรวม	การเลื่อนขั้นเงินเดือน
1	นายปิยะกรณ์ ไสยวรรณ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	4.00	ดีมาก	0.5 ขั้น
2	นางปานิตา ทิพย์ทอง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	4.00	ดีเด่น	1.0 ขั้น
สำนักปลัด อบต.				
3	นายวิเชียร สุวรรณชัยรบ หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	4.00	ดีมาก	0.5 ขั้น
4	นางสินีนารถ สุนทรวงศ์ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	4.00	ดี	0.5 ขั้น
5	นางชรินทร์ พวงทวิ นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	4.00	ดีมาก	0.5 ขั้น
6	นางสาวนันทิชา พรหมกลีกร นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	4.00	ดีมาก	0.5 ขั้น
7	นายรุ่งระวี ดีโป นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ	4.00	ดีมาก	0.5 ขั้น
8	นายชินกานต์ ผาสวรรณ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน	4.00	ดีเด่น	1.0 ขั้น
9	นายวุฒิฤกษ์ สัพโส เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	4.00	ดีมาก	0.5 ขั้น
กองคลัง				
10	นางสมจิตร อ่อนสุระทุม ผู้อำนวยการกองคลัง	4.00	ดีมาก	0.5 ขั้น
11	นางสาวทมิตา ช่างนรินทร์ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	4.00	ดีเด่น	0.5 ขั้น
12	นางจันทร์ทิพย์ กาละพันธ์ เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	4.00	ดีมาก	0.5 ขั้น

ที่	ชื่อ - สกุล / ตำแหน่ง	ผลการประเมิน จริยธรรม	ระดับผลการประเมินรวม	การเลื่อนขั้นเงินเดือน
13	นางสาวนภัสกร ลีทอง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	4.00	ดี	0.5 ขั้น
กองช่าง				
14	นายพัชพล มิกราช ผู้อำนวยการกองช่าง	4.00	ดีมาก	0.5 ขั้น
15	นายไกรลาศ บุตรเพ็ง นายช่างโยธาชำนาญงาน	4.00	ดีมาก	0.5 ขั้น
16	พ.อ.อ.หญิง ศิรินาฏ จอมทรัพย์ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	4.00	ดีเด่น	1.0 ขั้น
กองการศึกษา				
17	นางกรรณิการ์ ไชยสีทา ผู้อำนวยการกองการศึกษา	4.00	ดีมาก	0.5 ขั้น
18	นางสาวอมรา งามโสภาพ นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	4.00	ดีมาก	0.5 ขั้น
19	นางยุภาภรณ์ สมแสน เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	3.20	ดี	0.5 ขั้น
กองสวัสดิการสังคม				
20	นางพัฒนา กางทอง ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	4.00	ดีเด่น	0.5 ขั้น
21	นางใจสวรรค์ ธรรมวงศ์ นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	4.00	ดีมาก	0.5 ขั้น
หน่วยตรวจสอบภายใน				
22	นางสาวแหวดดาว สูงหวล นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ	3.00	ดี	0.5 ขั้น

หมายเหตุ : 1. ผลการประเมินจริยธรรม

ดีเด่น 4.00 ขึ้นไป

ดีมาก 3.00 - 3.99

ดี 2.00 - 2.99

2. ระดับผลการประเมินรวม

ดีเด่น ตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป

ดีมาก ตั้งแต่ร้อยละ 80 แต่ไม่ถึงร้อยละ 90

ดี ตั้งแต่ร้อยละ 70 แต่ไม่ถึงร้อยละ 80

4. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลต้นผึ้ง ได้นำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้เป็นองค์ประกอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล โดยยึดหลัก การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จากการพิจารณาผลงาน ศักยภาพ และพฤติกรรมทางจริยธรรม ทำ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลต้นผึ้งมีบุคลากรที่มีคุณภาพ คุณธรรม จากการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานผ่านทาง พฤติกรรมทางจริยธรรม ตลอดจนการส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนทางประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

/5. ปัญหา...

5. ปัญหา/อุปสรรค

ไม่มี

6. ข้อเสนอแนะต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ไม่มี



(นายจุลลา มาตะรักษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้นผึ้ง

๒๔ เม.ย. ๒๕๖๖