

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร.....

ปีงบประมาณ๒๕๖๖.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖.....

URL ที่เผยแพร่ ... <https://www.nasamai.go.th/our-news/general-notice/item/1019-codeofethicsofficer1...>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรมหลักเกณฑ์ข้อกำหนดเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖.....

URL ที่เผยแพร่ ... <https://www.nasamai.go.th/our-news/general-notice/item/1019-codeofethicsofficer1...>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
.....การประเมินสมรรถนะ.....

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
.....การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน.....

ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น

(มีคะแนนระดับดีเด่น หรือตามมาตรฐานทั่วไปการเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ ข้อ ๙ กำหนด)

ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น

(มีคะแนนตั้งแต่ระดับพอใช้ขึ้นไป หรือตามมาตรฐานทั่วไปการเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ ข้อ ๘ กำหนด)

ไม่ควรเลื่อนขั้นเงินเดือน

(มีคะแนนตั้งแต่ระดับปรับปรุง หรือตามมาตรฐานทั่วไปการเลื่อนขั้นเงินเดือนฯ กำหนด)

ระดับผลการประเมินพนักงานส่วนตำบล มี ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ ดีเด่น ผลการประเมิน ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

ระดับ ดีมาก ผลการประเมิน ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐

ระดับ ดี ผลการประเมิน ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐

ระดับ พอใช้ ผลการประเมิน ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐

ระดับ ต้องปรับปรุง ผลการประเมิน ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

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

มาตรฐานทางจริยธรรม	ข้อควรทำ (Do's)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
การประเมินสมรรถนะ	<ul style="list-style-type: none">- ใช้หลักความโปร่งใส การประเมินสมรรถนะทำในรูปแบบของคณะกรรมการ- สอบถามในข้อสงสัยไม่ควรเก็บไว้และนำมาพูดลับหลัง- แสดงความคิดเห็นของตนเองเมื่อมีการสอบถามจากผู้บังคับบัญชาในฐานะผู้ประเมิน โดยแสดงความคิดเห็นที่เน้นข้อเท็จจริงมากกว่าการใช้ความรู้สึก- ปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงาน ตลอดจนหลักเกณฑ์ที่ไม่เป็นธรรมหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำงานในหน่วยงาน โดยการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	<ul style="list-style-type: none">- ไม่ใช้อารมณ์ในขณะที่รับฟังข้อมูลย้อนกลับ ต้องรับฟังข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา โดยปราศจากอคติโดยเฉพาะพูดเข้าข้างตัวเอง- ไม่ปฏิบัติงานและไม่พัฒนางานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพดีกว่าเดิมและมีมาตรฐานสูง- ไม่มีความมานะ พยายาม ฝ่าฟันอุปสรรค ไม่มีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

.....การประเมินสมรรถนะและความสามารถเพื่อประกอบการพัฒนาบุคลากร ในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่เห็นด้วยกับผลการประเมินสมรรถนะความสามารถ ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน รายงานผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ เพื่อร่วมกันพิจารณาประเมินผลสมรรถนะความสามารถของพนักงาน/ผู้รับการประเมินอีกครั้ง และให้ถือว่าเป็นการสิ้นสุดการประเมินสมรรถนะความสามารถของพนักงานส่วนตำบลรายนั้น.....

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลที่ไม่ผ่านการประเมินสมรรถนะความสามารถ ทุกประเภทหรือข้อใดข้อหนึ่ง ให้คณะกรรมการแจ้งข้อที่ควรปรับปรุงให้พนักงานทราบ เพื่อให้โอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเองภายในระยะเวลาอย่างน้อย ๓ เดือน แต่ไม่ควรเกิน ๖ เดือน และให้คณะกรรมการทำการประเมินใหม่ แต่ทั้งนี้ต้องมีการประเมินไม่เกิน ๒ ครั้ง/ปี ทั้งนี้ จะมีผลในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไป.....

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค ไม่มีการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงานในหน่วยงาน ไม่มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

-ควรมีการปรับปรุงวิธีการ กระบวนการทำงานในหน่วยงาน มีการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

- หากพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ถือว่ามีความผิดทางวินัยด้วย

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

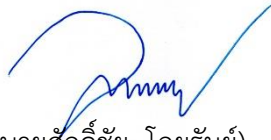
ผู้รายงาน



(นางสาวลำดวน ชูรัตน์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ หัวหน้าสำนักปลัดอบต.นาสะไมย์.....



(นายศักดิ์ชัย ไกยรัมย์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ รองปลัดอบต.นาสะไมย์.....



(นางปวรัตน์ จันทะโยธา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ ปลัดอบต.นาสะไมย์.....

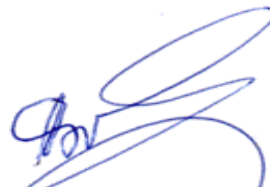


(นางงามพิศ วงษ์สามารถ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ นายกอบต.นาสะไมย์.....

ผู้บังคับบัญชา



(นายสมร ประทุมวัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสะไมย์