

## การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลนาวิ้ว

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <http://www.nawong.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดคิกรรมองค์การบริหารส่วนตำบลนาวิ้ว

URLที่เผยแพร่ <http://www.nawong.go.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ จัดทำร่างแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยนำมาตรฐานทางจริยธรรม จำนวน ๗ หลักเกณฑ์ ตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มากำหนดเป็นรายการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑.๒ เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ความเห็นชอบร่างแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑.๓ เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อให้ความเห็นชอบการนำร่างแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑.๔ นำแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑.๔.๑ ทำหนังสือแจ้งผู้อำนวยการกอง/สำนัก ให้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกำหนดลำดับขั้นในการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ดังนี้

(๑) ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ข้าราชการ อาวุโส และ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับชั้น คือผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าส่วน/หัวหน้ากอง) และผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ คือ (ผู้อำนวยการสำนัก/กอง)

(๒) ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ให้ผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา คือ (ผู้อำนวยการสำนัก/กอง)

(๓) ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น และอำนวยการระดับสูง ให้ผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา คือ นาย ก ฯ

๑.๔.๒ สำนัก/กอง ส่งแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม มาพร้อมกับแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ มายังงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด

๑.๔.๓ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด ตรวจสอบคะแนนการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑.๔.๔ กรณีผู้รับการประเมินได้คะแนนรวม ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด จะมีหนังสือแจ้งไปยังผู้อำนวยการสำนัก/กอง พิจารณาจัดให้ผู้รับการประเมินที่ได้คะแนนรวม ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน เข้าอบรมในหลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้นต่อไป

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

นำมาตรฐานทางจริยธรรม จำนวน ๗ หลักเกณฑ์ ตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ มากำหนดเป็นรายการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ดังนี้

๒.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๒.๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๒.๓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๒.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๒.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ไม่มี

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

นำแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยกำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน หากผู้รับการประเมินได้คะแนนรวมต่ำกว่า ๖๐ คะแนน ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาจัดให้ผู้รับการประเมินเข้าอบรมในหลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม


๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ


ไม่มี

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ไม่มี

ผู้รายงาน .....   
(..นางสาวพัชรินทร์...อาบสีนาค...)  
ตำแหน่ง ....ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล....

ผู้บังคับบัญชา .....   
(...นางกุลธิดา...ศิลปการบรร....)  
ตำแหน่ง .....หัวหน้าสำนักงานปลัด.....