



รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านปรัง อำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา

**วัตถุประสงค์**

รายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง / ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือ การสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

**ชื่อหน่วยงาน / ส่วนราชการ :** องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านปรัง

**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ :** รอบ ๖ เดือน

**วัน/เดือน / ปี ที่รายงาน :** วันที่ ๑๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

**ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน**

๑. ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ : [http://banpranglocal.go.th/news\\_ms.php?news\\_id=๔๕๕&type\\_id=๘๘](http://banpranglocal.go.th/news_ms.php?news_id=๔๕๕&type_id=๘๘)

๒. ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ : [http://banpranglocal.go.th/news\\_ms.php?news\\_id=๔๕๔&type\\_id=๘๘](http://banpranglocal.go.th/news_ms.php?news_id=๔๕๔&type_id=๘๘)

๓. ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ : [http://banpranglocal.go.th/news\\_ms.php?news\\_id=๔๕๖&type\\_id=๘๘](http://banpranglocal.go.th/news_ms.php?news_id=๔๕๖&type_id=๘๘)

**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านปรัง ได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ/พนักงาน ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด โดยกำหนดการประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่เกิดขึ้นในเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือการใช้ทรัพยากร โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้

/๑.๒ พฤติกรรม.....

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประเมินจากพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติ แสดงออกในระหว่างการปฏิบัติราชการอันส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบจากสมรรถนะ หลักที่ ก.พ.กำหนด และสำนักงานกำหนด

รวมทั้งนำเวลาการมาปฏิบัติราชการมาใช้เป็นส่วนหนึ่งเพื่อประกอบการพิจารณา โดยการ ประเมินทั้ง ๒ องค์ประกอบ จะกำหนดสัดส่วนคะแนนแต่ละองค์ประกอบ และนำผลคะแนนประเมินมาจัดกลุ่ม แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง เพื่อนำผลไปใช้ประกอบการเลื่อนขั้น เงินเดือนต่อไป ทั้งนี้ได้มีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประเมินทั้ง ๒ องค์ประกอบ

**สรุปผลการประเมินทั้ง ๒ องค์ประกอบ ในรอบ ๖ เดือน ของปีงบประมาณ ๒๕๖๖**

รายละเอียด ดังนี้

**๑. พนักงานส่วนตำบล มีจำนวน ๑๒ คน**

ดีเด่น	จำนวน	๓	คน	ร้อยละ ๒๕.๐๐
ดีมาก	จำนวน	๕	คน	ร้อยละ ๔๑.๖๖
ดี	จำนวน	๔	คน	ร้อยละ ๓๓.๓๓

**๒. ครู**

ดีเด่น	จำนวน	๑	คน	ร้อยละ ๙๒.๐๐
--------	-------	---	----	--------------

**๓. พนักงานจ้าง มีจำนวน ๒๓ คน**

ดีเด่น	จำนวน	๗	คน	ร้อยละ ๓๐.๔๓
ดีมาก	จำนวน	๑๒	คน	ร้อยละ ๕๒.๑๗
ดี	จำนวน	๔	คน	ร้อยละ ๑๗.๓๙

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Dos'ts)

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้นำประมวลจริยธรรมประมวลจริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น หมวดที่ ๒ มาตรฐานจริยธรรม ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง ข้อ ๓ โดยจะต้องยึดมั่นตามมาตรฐานจริยธรรม ๗ มาตรฐานทาง จริยธรรม และส่วนที่ ๒ หลักการ / ค่านิยม การปฏิบัติตนทางจริยธรรม (Do's & Dos'ts) ที่สอดคล้องกับ องค์ประกอบในสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะทางตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ มาพิจารณาเพื่อประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ อาทิ

๒.๑ การนำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรม ข้อ ๓ (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของ ประสิทธิภาพ และคุณภาพงาน มาใช้ในการพิจารณาในองค์ประกอบผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินจากปริมาณของผลงานคุณภาพของผลงาน ความเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ความคุ้มค่าของ การใช้ทรัพยากร เป็นต้น

๒.๒ การนำประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ส่วนที่ ๒ หลักการ / ค่านิยม การปฏิบัติ ตนทางจริยธรรม (Do's & Dos'ts) ข้อ ๑๑ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ โดยเคร่งครัด และข้อ ๑๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและรักษาภาพลักษณ์ของราชการ โดยรวม เป็นต้น

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการใน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง ได้รับรับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยในภาพรวมมีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ปราศจากอคติ ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะเพื่อให้พร้อมรองรับภารกิจงานอยู่เสมอ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล นำผลการประเมินการปฏิบัติงานในเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มาใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน กำหนดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

**สำหรับพนักงานส่วนตำบล / ครู**

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐
- การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

**สำหรับพนักงานจ้าง**

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐
- การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

โดยคะแนนการประเมินจะแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ทั้งนี้ผลการประเมินดังกล่าวสามารถนำมาประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆดังนี้

๔.๑ เป็นการตรวจสอบสมรรถนะของข้าราชการที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึง ทักษะ ทักษะ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อประโยชน์ในการหมุนเวียนข้าราชการ ในการเสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เพื่อรองรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

๔.๒ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการให้รางวัลหรือสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการเช่น การนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของหน่วยงาน

๔.๓ เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และจริยธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมให้รองรับและสอดคล้องกับข้าราชการและวัฒนธรรมภายในองค์กร เป็นต้น

๕. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

-ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

/ข้อเสนอแนะ...

ข้อเสนอแนะอื่นๆต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกกระบวนการ เช่น การสรรหาและคัดเลือก การย้าย การโอน หรือการเลื่อน การพัฒนาข้าราชการ เป็นต้น เพื่อเป็นการวางรากฐานเกี่ยวกับจริยธรรมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีในหน่วยงาน

(ลงชื่อ)

ผู้รายงาน

(นางสาวชมตะวัน โคกขุนทด)

หัวหน้าสำนักปลัด

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรม

(ลงชื่อ)

ผู้บังคับบัญชา

(นายประยุทธ พิทยาภรณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแปรง

ประธานกรรมการคณะกรรมการขับเคลื่อนจริยธรรม