

**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่่นาจร
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.maenajohn.go.th/upload/๒๐๒๓๐๔๒๕๑๕๑๗๒๒.pdf>

ชื่อประมวลจริยธรรม ๒.ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.maenajohn.go.th/upload/๒๐๒๓๐๔๒๕๑๕๑๘๐๐.pdf>

ชื่อประมวลจริยธรรม ๓.ประมวลจริยธรรมของข้าราชการและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วน

ตำบลแม่่นาจร อำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://www.maenajohn.go.th/upload/๒๐๒๓๐๔๒๕๑๕๑๙๓๓๐.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินผลการปฏิบัติผลปฏิบัติราชการ ประจำปี ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ขั้นตอนการประเมิน

๑) ผู้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและ
พนักงานจ้าง ประจำปี

๒) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน จัดทำข้อตกลงเสนอผลงานเพื่อรับการประเมิน ตาม
ตัวชี้วัดที่กำหนดพร้อมทั้งตัวชี้วัดด้านสมรรถนะหลักสมรรถนะตามสายงานที่เป็นไป
ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินเพื่อพิจารณากลั่นกรองผลการ
ประเมินจากผู้ประเมิน

๔) เมื่อถึงรอบการประเมิน ผู้ประเมิน ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ตกลงไว้ ตาม
แบบประเมินที่กำหนด

- ๕) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณานำผลการประเมินที่ฝ่ายการ
กลั่นกรองของคณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล
จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่่นาจร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล
แม่่นาจร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๖ โดยกำหนดให้มีการประเมินผลงาน ให้มีองค์ประกอบ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติ
ราชการ หรือสมรรถนะ เป็นการระบอบุสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย
สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

ซึ่งทั้ง ๕ ด้านนั้น สอดคล้องกับ ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ข้าราชการและ
พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่่นาจร พึงถือปฏิบัติ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่่นาจร ที่ได้รับการประเมินผล
การปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยยึด กฎหมาย ระเบียบที่กำหนด กล้าตัดสินใจในหน้าที่ ด้วย
ความถูกต้อง อุทิศตน เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม คำนึงถึงประสิทธิภาพของงานที่ได้รับผิดชอบ
และมีความเข้าใจในองค์กร

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากผลการประเมินที่ได้จาก ข้อ ๓ ไปใช้ในการดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อ
นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่่นาจร ได้มีแผนงานโครงการในส่วนของการพัฒนาบุคลากร โดยมีโครงการ
อบรมความรู้ด้านกฎหมายและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ประจำปี ๒๕๖๖ ขึ้น โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ
ข้าราชการ พนักงานจ้าง ผู้บริหารและสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลแม่่นาจร รวมทั้ง ได้มีการจัด
โครงการเชิดชูเกียรติพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่่นาจรผู้มีคุณธรรม
และจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชนดีเด่น ประจำปี ๒๕๖๖

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากร
บุคคลนั้น ซึ่งพฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นเรื่องละเอียดอ่อน ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน มีความเข้าใจ หลัก
คุณธรรมจริยธรรม ยังไม่ชัดเจน

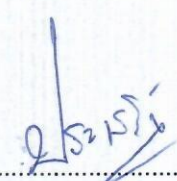
ข้อเสนอแนะ ศึกษา ทำความเข้าใจหลักประมวลจริยธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจใน
บริบทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดี
ความชอบ และได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในการบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน 

(นางทับทิม ปัญญา.)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา 

(นายประเสริฐ จินตนา)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด