**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม**

**ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**ประจำปี 2565**

**วัตถุประสงค์**

 แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

**ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ** องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา

ปีงบประมาณ พ.ศ.2565

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ 30 เดือนกันยายน 2565

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

 ชื่อประมวลจริยธรรม

1.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ http://www.huaycan.go.th/huaycan/mainfile/fileupdate17cqwb6py163.pdf

2.ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ http://www.huaycan.go.th/huaycan/mainfile/fileupdate457uj9b1c164.pdf

3.ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.huaycan.go.th/huaycan/mainfile/fileupdatex26f7pmj9162.pdf>

4.ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

 URL ที่เผยแพร่ http://www.huaycan.go.th/huaycan/mainfile/uploadsfiles149

**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

 การประเมินสมรรถนะ

 **1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน**

 ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล

 1) ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะทีละตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงใน

แบบประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป จนครบทุกตัว

2)ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆให้พิจารณารายละเอียดที่ระบุไวในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่จากระดับที่ 1 เป็นต้นไป พิจารณาว่าผู้ถูกประเมินนั้นๆมีพฤติกรรมซึ่งแสดงถึงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีให้พิจารณาไล่ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่าโดยหยุดที่ระดับสมรรถนะ ในระดับที่สูงที่สุด ที่ผู้ถูกประเมินนั้นๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ และสม่ำเสมอ

3) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

4) คำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะที่สังเกตพบกับระดับ

ของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับในฐานะมาตรวัด การประเมินสมรรถนะ

คือการประเมินว่า ผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะ

ที่คาดหวัง และแปลงผลการประเมินดังกล่าวอออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ /ตารางเกณฑ์การให้คะแนน...

ตารางเกณฑ์การให้คะแนน

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 0 คะแนน | 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน |
| สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง 3 ระดับ | สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2 ระดับ | สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 1 ระดับ | สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่เท่ากับหรือสูงกว่าระดับสมรรถนะที่มุ่งหวัง |

 **2.รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don’ts)**

 องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ได้กำหนดพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำดังนี้

 **พฤติกรรมที่ควรกระทำ**

 1.จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความรักในความเป็นไทย

 2.ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้

 3.ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมาย

 4.ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

 5.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์

 6.ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ปราศจากอคติ

 7.ดำรงตนเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

 **พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ**

 1.แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์

 2.รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมาย ระเบียบ

 3.ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใดๆในการชักจูงให้กระทำความผิด

 4.กระทำการอันส่อไปในทางที่ตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

 5.ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน

 6.เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฯลฯ

 7.ประพฤติหรือกระทำการใดๆอันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี

**3 สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

 สรุปพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ ได้ดังนี้

 1.พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

 2.พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา

/3.พฤติกรรม...

 3.พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ

4.การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ

 5.การให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางได้

 6.การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

 7.การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

 **4.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากมาตรการส่งเสริมทางจริยธรรม ดังนี้**

 4.1 การฝึกอบรม ให้ความรู้ รวมไปถึงเพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหา

 4.2 การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

 4.3 การบริหารงานโดยใช้ระบบธรรมาภิบาล

 4.4 การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (บทลงโทษทางกฎหมาย/ทางวินัย)

 **5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ**

 5.1ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

 ไม่มี



 (ลงชื่อ) ผู้รายงาน

(นางชวนพิศ ประทักษ์ขีนัง)

 ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด



 (ลงชื่อ) ผู้บังคับบัญชา

(นางวิลาวัณย์ แสงเพชร)

 ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยแคน