

**แบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

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

**ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ** เทศบาลตำบลศาลาด่าน อำเภอเกาะลันตา จังหวัดกระบี่

**ปีงบประมาณ** พ.ศ. ๒๕๖๖.

**วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน** ๓ เมษายน ๒๕๖๖

**ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน**

**ชื่อประมวลจริยธรรม** ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

**URL ที่เผยแพร่** [www.saladan.go.th](http://www.saladan.go.th)

**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน**

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

๑) ช่วงต้นรอบการประเมิน ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน ได้จัดทำข้อตกลงร่วมกันกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้รับการประเมินขอให้ตกลงว่าจะมุ่งปฏิบัติงานให้เกิดผลงานที่ดีตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์แก่ประชาชนหรือทางราชการตามที่ได้ตกลงไว้ และผู้ประเมินขอให้ตกลงว่า ยินดีให้คำแนะนำคำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้รับการประเมิน และจะประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสตามที่ได้ตกลงกันไว้ โดยทั้งสองฝ่ายได้รับทราบข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันแล้วจึงลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

๒) เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้รับการประเมิน ได้ประเมินตนเองตามเอกสารหรือหลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่มีอยู่จริง โดยให้ใช้หลักประเมินตนเองโดยซื่อสัตย์ สุจริต ตรงกับความเป็นจริง

๓) หลังจากผู้รับการประเมิน ได้ประเมินตนเองเรียบร้อยแล้ว ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นจะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งแจ้งผลการประเมินและเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาและวิธีการพัฒนาการปฏิบัติราชการในครั้งต่อไป

๔) หลังจากผู้บังคับบัญชาขั้นต้นประเมินการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินการประชุมพิจารณาถ้อยแถลงผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนเทศบาลและพนักงานจ้างแล้วเสนอให้นายกเทศมนตรีทราบ



มาตรการเชิงรับ

- ๑ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- ๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์

**๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ**

ปัญหา/อุปสรรค : การให้ความร่วมมือหรือการให้ความสำคัญในเรื่องของจริยธรรมของเจ้าหน้าที่  
มีค่อนข้างน้อย

ข้อเสนอแนะ : ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ควรมอบนโยบายในเรื่อง  
จริยธรรมให้กับเจ้าหน้าที่ได้เห็นถึงความสำคัญอย่างจริงจัง

(ลงชื่อ)



(นางสาวชญญลักษณ์ ประดิษฐ์พรกุล)  
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)



(นายศศนัย หมาดเสน)  
รองปลัดเทศบาลตำบลศาลาด่าน

(ลงชื่อ)



(นายพงศ์สวัสดิ์ ดำรงอ่องตระกูล)  
นายกเทศบาลตำบลศาลาด่าน