รายงานการผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายง ป ประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลซึ้ง
ปีงบประมาณ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมข้าราชการ เทศบาลตำบลซึ้ง

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาเทศบาล

๓. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ www.seung.go.th

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการขับเคลื่อนจริยธรรม Dos & Don'ts ประจำปี ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ www.seung.go.th

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนงานการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลซึ้ง สามารถสรุปการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน ดังนี้

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน ดังนี้

๑. ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร งานบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลซึ้งได้ดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามประกาศเทศบาลตำบลซึ้ง เรื่อง การรับสมัครสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการของเทศบาลตำบลซึ้ง ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยมีการประเมินพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมเบื้องต้นของผู้เข้ารับการคัดเลือกและการสรรหาโดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งในการสรรหา ว่าไม่ได้เป็นผู้มีความประพฤติผิดหรือลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร งานการบริหารงานบุคคลดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานโดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี และพนักงานที่ได้รับการแต่งบรรจุแต่งตั้งทุกคนต้องได้รับการตรวจสอบและไม่มีประวัติอาชญกรรมต้องห้าม ตามที่กำหนดไว้ใน

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดจันทบุรี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล เป็นผู้ที่มีความประพฤติดี ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี เป็นการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.การพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลซึ้งได้จำทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานเทศบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม มีวินัย โดยกลยุทธ์ ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาพนักงานเทศบาลให้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ ๒ กำหนดหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างจิตสำนึกการเป็นพนักงานเทศบาลที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.จันทบุรี) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ข้อ ๓๓๐ กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงานหรือคุณภาพของงานหรือความรวดเร็วหรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรและแต่กรณีให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ๒ ผลงานต่อครั้ง

กรณีพนักงานเทศบาลได้รับตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้นโดยมีการเสนอวิสัยทัศน์ หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนาดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่ เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถะมีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ได้แก่

กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะ หลักจำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหารจำนวน ๔ สมรรถนะ

สมรรถนะ แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหารหรือสมรรถนะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยกำหนดให้หลัก (Competency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ทุกคนจำเป็นต้องมี ดังนั้น ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนประเมินสมรรถนะหลัก เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์องค์กร ประกอบด้วย

-การมุ่งผลสัมฤทธิ์

-การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

-การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

-การบริการเป็นเลิศ

-การทำงานเป็นทีม

การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ งานการบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลซึ้ง ได้ ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ อาทิเช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การเลื่อนระดับ สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล

สรุปผลการดำเนินงาน

ในการดำเนินการตามกระบวนงานบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลซึ้ง ได้นำแนวคิดการบริหารงานแบบ PDCA มาเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินจริยธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีแนวทางโดยสรุปได้แก่

การวางแผน (plan) งานการบริหารงานบุคคลดำเนินการวางแผนการปฏิบัติงานระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวชี้วัดความคาดหวังต่อความสำเร็จของงาน โดยเริ่มตั้งแต่ กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญ กำลังใจการลงมือปฏิบัติ (Do) ดำเนินงานตามแผนและประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องฐานจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ(Don'ts) เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงมีความถูกต้องสมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การตรวจสอบและทบทวน (Check) ตรวจสอบและทบทวนว่าการดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสุจริตมีการดำเนินงานโดยมีพฤติกรรมทางจริยธรรมดีงามวิเคราะห์และสรุปรายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลตั้งแต่การวางแผน การลงมือปฏิบัติงาน การตรวจสอบ เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๒.รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don’ts)

ตารางแสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ	การดำเนินการ/กิจกรรม	**ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรม** ไปใช้ประกอบการดำเนินงาน(Plan)	**รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม** ที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลผลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรกระทำ (Dos&Don'ts)	**สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทาง** จริยธรรม(Check)	**รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรม** ทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)
๑	**การสรรหาและคัดเลือก** บุคคลากร	การรับสมัครการสรรหา/การคัดเลือก งานการบริหารงานบุคคลดำเนินการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังและความ ต้องการกำลังคนขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและลักษณะงาน	๑.ในประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงานจากสายงานประเภททั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานของผู้สมัคร ทำแบบประเมินสำหรับประกอบการพิจารณาคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งอื่น (เปลี่ยนสายงาน) ซึ่งในหมวด ๒ เป็นการประเมินเรื่องความประพฤติ พิจารณาจากอุปนิสัย การรักษาวินัย พฤติกรรมและประวัติการทำงาน รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติตามนโยบายและแบบแผนของทางราชการฯลฯ	งานบริหารงานบุคคลสรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าผู้สมัครเข้ารับการสรรหา/การคัดเลือกเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นเป็นที่เรียบร้อยแล้วว่าไม่ได้เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี	เทศบาลตำบลซึ่งได้พิจารณาผู้สมัครเข้ารับการสรรหา/การคัดเลือกที่มีคุณภาพ และมีความประพฤติดีมีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดีและงานการบริหารงานบุคคลนำผลการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลการที่ได้ดำเนินการปรับปรุง แก้ไขผลการดำเนินการ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป

ข้อ	การดำเนินการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลผลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม(Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)
			๒. การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน หรือแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และบริหารท้องถิ่นหรือแต่งตั้งพนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา ๓ . การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ๔ การคัดเลือกเพื่อรับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นหรือสายงานการบริหารสถานศึกษา โดยมีการประเมินพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมเบื้องต้นของผู้เข้ารับการคัดเลือกและการสรรหาโดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งในการสรรหา ว่าไม่ได้เป็นผู้มีความประพฤติผิดหรือลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศิลธรรมอันดี		

ข้อ	การดำเนินการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลผลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรกระทำ(Dos &Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม(Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)
๒	**การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร**	**๒.๑ การบรรจุแต่งตั้งบุคลากร** งานการบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดจันทบุรี (ก.ท.จ.จังหวัดจันทบุรี)	งานการบริหารงานบุคคลดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรโดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนเทศบาลจังหวัดจันทบุรี (ก.ท.จ.จังหวัดจันทบุรี) ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ท.จ. กำหนดและต้องเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี จริยธรรม และ ประพฤติตนอยู่ในศิลธรรมอันดี	งานบริหารงานบุคคลสรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าผู้ผ่านการคัดเลือกที่ได้รับการอนุมัติบรรจุแต่งตั้งเป็นบุคลากรของเทศบาลตำบลซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักเกณฑ์ที่และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี	เทศบาลตำบลซึ่งมีบุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน สามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต่อไป และงานการบริหารงานบุคคลนำผลการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่ได้ มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุงแก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป

ข้อ	การดำเนินการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการตำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลผลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรกระทำ(Dos &Don'ts) (Do)	สรุปผลการตำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม(Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)
		๒.๒ การตรวจประวัติอาชญากรรม งานการบริหารงานบุคคลตำเนินการวางแผนการส่งตัวพนักงานใหม่เพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้ง	การบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม งานการบริหารงานบุคคล จะตำเนินการส่งตัวเพื่อตรวจประวัติอาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน โดยพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรม	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทุกคนไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้ามและเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรมประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี	เทศบาลตำบลซึ้ง ได้บุคลากรทีมีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม และสามารถเข้าสู่การเตรียมความพร้อม และการปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต่อไป
๓	การพัฒนาบุคลากร	**การพัฒนาบุคลากร** เทศบาลตำบลซึ้ง ได้จัดทำแบบประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการส่วนท้องถิ่นสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ	เทศบาลตำบลซึ้ง ได้ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประเมินผู้ใต้บังคับบัญชานั้น พัฒนาบุคลากร ในด้านต่างๆ ดังนี้ (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ	งานการบริหารงานบุคคลสรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพบว่า ผู้ขอเสนอผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นมีคุณสมบัติเป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมิน	เทศบาลตำบลซึ้ง มีผู้ขอเสนอผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นและงานการบริหารงานบุคคลนำผลการพัฒนาบุคลากรที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุง

ข้อ	การดำเนินการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลผลจริยธรรม หร้อจ้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรกระทำ(Dos &Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม(Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)
			(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและการบริหารงาน เช่น ในเรื่ องการวางแผน การมอบหมายงานการจูงใจ การประสานงาน (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพเช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย (๕) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	พฤติกรรมทางจริยธรรมจรรยาบรรณในการยื่นผลงานไม่มีการละเมิดจริยธรรมจรรยาบรรณ	แก้ไขผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อ	การดำเนินการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลผลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรกระทำ (Dos&Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม(Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)
๔	**การประเมินผลการปฏิบัติราชการ**	**การประเมินผลการปฏิบัติราชการ** งานการบริหารงานบุคคลวางแผนดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการโดย ดำเนินการในรอบระยะเวลา ๒ ครั้ง/ปี รอบที่ ๑ ต.ค-มี.ค /รอบที่ ๒ เม.ย-ต.ค และแจงหลักเกณฑ์ให้เกิดความข้าใจทุกส่วนราชการ	งานบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลซึ้ง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ) เรือง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล ข้อ๓๓๐ กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ (๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีสัดส่วนน้ าหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงาน ตามปริมาณ ผลงาน หรือคุณภาพของงานหรือความรวดเร็วหรือ การตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดหรือ ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรและแต่กรณีให้ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัด ความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้งกรณี พนักงานเทศบาลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ ในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอใน การพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้	งานบริหารงานบุคคล สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพบว่าบุคลากรของ เทศบาลตำบลซึ้ง มีผลประเมินตามหลักเกณฑ์ที่ระบุในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนเทศบาล (ก.ท.จ) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรมและประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี โดยอ้างอิงจากผลการประเมินประจำปีในรอบที่ผ่านมาในปี ๒๕๖๕ มีผลการประเมิน ดังนี้	เทศบาลตำบลซึ้ง นำผลการรประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้เพื่อปรับปรุงและ พัฒนาประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี ดังนี้ ๑.การพิจารณาผลการทดลองงาน ๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ (เงินรางวัลประจำปี) ๓.การต่อสัญญาจ้าง ๔.การเลื่อนระดับ ๕.การบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ	การดำเนินการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไป ใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลผลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรกระทำ(Dos&Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)
			ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ (๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะมีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดได้แก่ กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะหลักจำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหารจำนวน ๔ สมรรถนะ สมรรถนะ แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหารหรือสมรรถนะส าหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไปตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยกำหนดให้สมรรถนะหลัก(Competency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนจำเป็นต้องมีดังนั้น ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนประเมินสมรรถนะหลัก เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโ ยชน์องค์กร ประกอบด้วย	๑. พนักงานเทศบาล จำนวน ๑๘ คน ดังนี้ ๑.๑ ผลการประเมิน ระดับดีเด่นจำนวน ๑๗ คน ๑.๒ ผลการประเมิน ระดับดีมากจำนวน - คน ๑.๓ ผลการประเมิน ระดับดี จำนวน ๑คน ๑.๔ ผลการประเมิน ระดับต้องปรับปรุง จำนวน ๐ คน ๒.พนักงานจ้าง จำนวน ๑๗ คน ๑.๑ ผลการประเมิน ระดับดีเด่นจำนวน๒คน ๑.๒ ผลการประเมิน ระดับดีมาก จำนวน ๑๔ คน ๑.๓ ผลการประเมิน ระดับดี จำนวน ๑ คน ๑. ๔. ผลการประเมิน ระดับพอใช้ จำนวน ๐ คน	

ข้อ	การดำเนินการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลผลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรกระทำ (Dos&Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม(Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)
			-การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม -การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน -การบริการเป็นเลิศ -การทำงานเป็นทีม	๑.๕ ผลการประเมินระดับต้องปรับปรุงจำนวน ๐ คนทั้งนี้พนักงานเทศบาลส่วนใหญ่มีผลการประเมินประจำปีอยู่ในระดับดีเด่น การประเมินด้านผลสัมฤทธิ์และการประเมินสมรรถนะมีความพฤติกรรมอยู่ในจริยธรรมจรรยาบรรณไม่พบการละเมิดจริยธรรมจรรยาบรรณ	

ข้อ	การดำเนินการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ได้น าผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลผลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรกระทำ(Dos &Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม(Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)
๕	**การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ**	**การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ**งานการบริหารงานบุคคล วางแผนดำเนินการ ดังนี้ ๑.การสร้าง แรงจูงใจ สร้างขวัญและกำลังใจ เสริมแรงให้กับบุคลากร	งานการบริหารงานบุคคลดำเนินการเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจดังนี้ ๑.การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ๒.เลื่อนตำแหน่ง/ระดับ ๓.ให้ทุนลาศึกษาต่อ ๔.สวัสดิการรักษาพยาบาล ๕.สวัสดิการการศึกษาของบุตร ๖.ค่ารักษาพยาบาล บุตร บิดา มารดา	งานบริหารงานบุคคล สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมพบว่าบุคลากรของ เทศบาลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดพลังในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลพนักงานเทศบาลตำบลซึ้งมีความรักองค์กร และเกิดความผูกพันต่อองค์กรตามค่านิยมร่วมเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติที่ดีร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายตามแนวนโยบายการพัฒนาของ ทต.ซึ้ง	เทศบาลตำบลซึ้ง สามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เสริมแรงเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลเพื่อนำไปพัฒนาในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ ๑. การสรรหาบุคลากร ๒.การพัฒนา บุคลากร ๓.การธำรงรักษาบุคลากร ๔ การใช้ ประโยชน์จากบุคลากร และสามารถนำไปกำหนดนโยบายแผนพัฒนาบุคลากรตามวงจรเดมมิ่ง (Deming Cycle) ดังนี้ ๑. PLAN คือ วางแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เริ่ม

ข้อ	การดำเนินการ/กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน (Plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลผลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรกระทำ (Dos&Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม(Check)	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Act)
					ตั้งแต่การสรรหาบุคลากร คิดค้นวิธีการพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากร การใช้ประโยชน์จากบุคลากร ๒ DO คือการดำเนินการตามแผน ๓ . CHECKคือ การตรวจสอบประเมินการตำเนินการตามแผน ๔. ACTION คือการปรับปรุงแก้ไขผลการตำเนินการตามแผน

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม มีการติดตามและประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐ อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้มีระดับมาตรฐานทางจริยธรรมที่ดีและยกระดับคุณภาพบุคลากรที่มี จริยธรรมให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน