

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ **องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมคำสร้อย**

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน **๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖**

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
  ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
  ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.nikhomsao.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม .....-.....  
URL ที่เผยแพร่ .....-.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
**การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน**

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ  
ดำเนินงาน**

๑.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๑.๒ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินและผู้รับประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัดหรือ หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๑.๓ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑.๔ ในระหว่างรอบประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินอย่างเพื่อการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาและนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควร ร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๑.๕ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลโดยให้ผู้รับการประเมินโรงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินกรณีที่ ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อย ๑ คนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

๑.๖ ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่งถ้ามีจะส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลก่อนนำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๗ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปดียิ่งขึ้น

## **๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)**

๒.๑ การประเมินสมรรถนะของบุคลากรประกอบการด้วยการประเมิน สัมฤทธิ์ของงานและการประเมินสมรรถนะประจำสายงาน

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีละ ๒ รอบคือรอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคมถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไปและรอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

## **๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมคำสร้อย ที่ประเมินผลการปฏิบัติงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริงความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงามความเป็นเหตุเป็นผลโดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้องซึ่งคุณธรรมข้อ ๑ ที่สำคัญคือความซื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบต่อนหน้าที่

## **๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

บุคลากรในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมคำสร้อยที่ได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมจะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพการปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มใจในการบริหารการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กรด้านคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม ทำความเป็นประชาธิปไตยเมื่อการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่

ดังนั้นการบริหารผลงานโดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นกล่าวคือการประเมินตามข้อตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม ซึ่งกำหนดโดยค่าเป้าหมายรวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่งกับคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานอีกส่วนหนึ่งนำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาหรือศึกษาหาระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไป องค์การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

## ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ แก่ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจนในด้านของการกำหนดดัชนีวัดให้มีความเป็นธรรมอาจเป็นข้อความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเทศหรือระดับตำแหน่งการกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใสเป็นธรรมอาจมีความยุ่งยากซับซ้อนครั้งนีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจให้ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมของผู้รับการประเมิน

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมินผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณาแต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับ ซึ่งการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติไม่ยอมรับต่อระบบประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

๕.๔ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงานมีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอน ที่ยุ่งยากซับซ้อน โดยแบบประเมินผลไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

ผู้รายงาน

(นางณัฐชนน กัลยา)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

  
(นายไชยยา ชันคำ)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด