

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมูน

ปีงบประมาณ : ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : ๓ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม :
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
  ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
  ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ : ๑. <https://www.nonmakmun.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๒/๑๑/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A๑%E0%B8%A๓%E0%B8%A๕%E0%B8%88%E0%B8%A๓%E0%B8%B๔%E0%B8%A๒%E0%B8%8๘%E0%B8%A๓%E0%B8%A๓%E0%B8%A๑%E0%B8%8C%E0%B8%B๙%E0%B8%8๙%E0%B8%8A%E0%B8%B๔%E0%B8%AB%E0%B8%B๒%E0%B8%A๓%E0%B8%8๗%E0%B8%8๙%E0%B8%AD%E0%B8%8๗%E0%B8%8๖%E0%B8%B๔%E0%B8%88%E0%B8%8๙.pdf>

๒. <https://www.nonmakmun.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๒/๑๑/%E0%B8%9B%E0%B8%A๓%E0%B8%B0%E0%B8%A๑%E0%B8%A๓%E0%B8%A๕%E0%B8%88%E0%B8%A๓%E0%B8%B๔%E0%B8%A๒%E0%B8%8๘%E0%B8%A๓%E0%B8%A๓%E0%B8%A๑%E0%B8%AA%E0%B8%A๑%E0%B8%B๒%E0%B8%8A%E0%B8%B๔%E0%B8%8๑%E0%B8%AA%E0%B8%A๐%E0%B8%B๒%E0%B8%8๗%E0%B8%8๙%E0%B8%AD%E0%B8%8๗%E0%B8%8๖%E0%B8%B๔%E0%B8%88%E0%B8%8๙.pdf>

๓. <https://www.nonmakmun.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๒/๑๑/%E0%B8%9B%E0%B8%A๓%E0%B8%B0%E0%B8%A๑%E0%B8%A๓%E0%B8%A๕%E0%B8%88%E0%B8%A๓%E0%B8%B๔%E0%B8%A๒%E0%B8%8๘%E0%B8%A๓%E0%B8%A๓%E0%B8%A๑%E0%B8%8๒%E0%B8%8๙%E0%B8%B๒%E0%B8%A๓%E0%B8%B๒%E0%B8%8A%E0%B8%8๑%E0%B8%B๒%E0%B8%A๓%E0%B8%9B%E0%B8%B0%E0%B8%88%E0%B8%B๓%E0%B8%8B%E0%B8%B๕-๒๕๖๖.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
“การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน”

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน**

๑.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๑.๒ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ที่ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดกำหนด ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานการ บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๑.๓ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ประกาศไว้ ตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑.๔ ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ที่ประเมิน ให้คำปรึกษาและนำผู้รับการ ประเมิน การปรับปรุง แก้ไขพัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติ ราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ ผลสำเร็จของงาน และและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อความจำเป็นในการพัฒนาเป็น รายบุคคลด้วย

๑.๕ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินแจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อย ๑ คน ลง ลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๑.๖ ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการ กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วน ตำบล

๑.๗ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อ พนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

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

๒.๑ การประเมินสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย การประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินสมรรถนะประจำสายงาน

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ปีละ ๒ ครั้ง คือ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป และรอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปี เดียวกัน

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น ที่ประเมินผลการปฏิบัติงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี มีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความประพฤติ ทัศนคติ การปฏิบัติตามวิชาชีพความมีจริยธรรม คุณธรรมและมีจรรยาบรรณในการทำงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่

### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การบริหารงานบุคคลในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือการประเมินตามข้อตกลงกันไว้ หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนด โดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินพฤติกรรมในการทำงานอีกส่วนหนึ่ง นำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการบริหารหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน การกำหนดดัชนีชี้วัดที่ไม่ชัดเจน อาจเกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้รับการประเมิน

๕.๒ ปัญหาจากผู้ประเมิน ที่อาจใช้ดุลยพินิจ ความรู้สึกส่วนตัวมาประเมิน โดยไม่นำผลการทำงานจริงมาพิจารณาประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๓ ปัญหาจากผู้รับการประเมิน ขาดความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติไม่ยอมรับ ขาดความศรัทธาในระบบการประเมิน

๕.๔ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีรูปแบบที่ยุ่งยาก ซับซ้อน และไม่สามารถวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-ไม่มี-

ผู้รายงาน .....

(นายอำนาจ จันทร์เทพ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา .....

(นายณรงค์ บุตรดี)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหมากมุ่น