



แบบการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
  ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
  ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล, และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล
  - ๑.๑ ก่อนการเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชี จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัดให้ทราบโดยทั่วกัน
  - ๑.๒ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งแสดงหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน
  - ๑.๓ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน
  - ๑.๔ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ให้คำปรึกษาและแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาเป็นรายบุคคลต่อไป

๑.๕ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีมีผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๑.๖ ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๗ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)

๒.๑ การประเมินสมรรถนะ ของพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน การประเมินสมรรถนะประจำสายงาน

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลประจำปี จะทำการประเมินปีละ ๒ รอบ รอบที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม รอบที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชี มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบหนังสือสั่งการต่างๆ ยึดมั่นในจริยธรรม ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยยึดมั่นความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งเป็นคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชี ได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะทางด้านความรู้ทักษะ ทักษะคิด ความประพฤติ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ และเต็มใจในการให้บริการแก่ประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร

ดังนั้นในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ต้องดำเนินการประเมินตามข้อตกลงที่ได้กำหนดร่วมกันไว้ ประกอบด้วย ๑. ผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนด โดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ๒. การประเมินสมรรถนะ Competency ซึ่งการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนประเมินสมรรถนะ Competency อีกส่วนหนึ่งนำมาคิดประกอบกัน จะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลอื่นๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการปรึกษาหารือระหว่างผู้ปฏิบัติและ



ผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตลอดจนวางแผนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านการกำหนดวิธีการและขั้นตอนการประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใสเป็นธรรม มีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

ข้อเสนอแนะให้มีการประชุมเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ และตัวชี้วัดให้แน่ชัด เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๕.๒ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงาน มีทัศนคติไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ ให้ความรู้ความเข้าใจถึงระเบียบและวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานสร้างมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๓ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดฟอร์มในการประเมิน มีความยุ่งยาก ซับซ้อน

ข้อเสนอแนะ ทำความตกลงกับพนักงานเจ้าหน้าที่ สร้างตัวชี้วัดและแบบประเมินที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ปรึกษาหน่วยงานนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อปรับปรุงและจัดทำเครื่องมือการประเมินที่ได้ผล

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

ผู้รายงาน .....  
(นางสาวฉันทนา พานทอง)  
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

\*\*\*ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด\*\*\*

.....

.....  
(นางสาวพรทิพย์ ปาลวัฒน์)  
หัวหน้าสำนักปลัด

\*\*\*ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชี\*\*\*

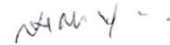
.....



(นายนิยม สวัสดิ์)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชี

\*\*\*ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชี\*\*\*

.....



(นายกิตติศักดิ์ สุขพงษ์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชี