

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ..... องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ.....  
ปีงบประมาณ..... ปี พ.ศ. ๒๕๖๖.....  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน..... ๗ เมษายน ๒๕๖๖.....

**ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน**

ชื่อประมวลจริยธรรม..... ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.....  
URL ที่เผยแพร่..... <https://nongborlocal.go.th/menu/๕๒๔๔/>.....

**ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)**

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

**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖**

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน**

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล โดยหัวหน้าส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่กำหนด ประกอบกับการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมินเพื่อให้การประเมินการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทาง ดังต่อไปนี้

๑. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามรอบการประเมิน กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๒. องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓. แนวทางสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

๔. แนวทางการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

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

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ ต้องรักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม โดยมีการปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

**พฤติกรรมที่ควรกระทำ**

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

**พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ**

๑. แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ทั้งทางกริยาหรือทางวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๓. ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน เพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้แก่ประชาชน

๔. กระทำการอันสื่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานที่ทำ ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล หรือต่อประชาชน

๕. ปล่อยปะละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่หรือมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือทำตามความพอใจของตน

๖. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างเช่น เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสภาพร่างกาย

๗. ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ ที่เป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ และภาพลักษณ์ขององค์กร

**๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

บุคลากรในหน่วยงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้น ยึดมั่นในความถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการปฏิเสธไม่รับของขวัญ ของกำนัลทุกชนิด มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะเพิ่มมากขึ้น

#### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินการปฏิบัติราชการ เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมินว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ เพื่อที่จะใช้ประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้ง หรือการพัฒนา ทั้งนี้ ผลการประเมินการปฏิบัติดังกล่าวได้กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) โดยการนำสมรรถนะ และระดับที่คาดหวัง ที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล แต่ละคนมาใส่ในส่วนที่ ๒ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยสมรรถนะที่จำเป็นใส่ในแบบประเมิน ประกอบด้วย

๑. สมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะของข้าราชการทุกตำแหน่งที่จำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ สมรรถนะ ได้แก่

- ๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๑.๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ๑.๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๑.๔) การบริการที่เป็นเลิศ
- ๑.๕) การทำงานเป็นทีม

๒. กำหนดน้ำหนักสมรรถนะ โดยผู้รับการประเมินและผู้ประเมินต้องร่วมกันพิจารณากำหนดน้ำหนักสมรรถนะแต่ละตัว ตามลำดับความสำคัญของสมรรถนะกับลักษณะการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่ประเมินและเมื่อรวมน้ำหนักของทุกสมรรถนะแล้วต้องได้ค่าน้ำหนัก ๓๐

#### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๑. ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การประเมินยังไม่ชัดเจนในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภทหรือระดับตำแหน่ง สายงาน การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมิน และการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความ ยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพออาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมินได้

๒. ปัญหาด้านผู้ประเมิน คือ มีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน ปัญหาที่เกี่ยวกับผู้ประเมินเกิดจากการที่ผู้ประเมินใช้วิจารณญาณหรือความรู้สึกนึกคิดของตัวเองผู้ประเมินเป็นสำคัญ อาจเกิดจากอุปทาน หรือความประทับใจพิเศษ เหตุการณ์ใกล้ตัว คือการที่ผู้ประเมินจะให้ความสำคัญกับเหตุการณ์ หรือผลการปฏิบัติงานที่เพิ่งจะเกิดขึ้นเมื่อไม่นาน หรือเท่าที่จำได้ มากกว่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในระยะแรกๆ ของช่วงเวลาการประเมินหรือผู้ประเมินการใช้หลักทางสายกลางเสมอ คือ การที่ผู้ประเมินบางคนมีแนวโน้มที่จะประเมินบุคคลต่าง ๆ ให้คะแนนการประเมินอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยไม่กล้าที่จะประเมิน ให้คะแนนสูงเกินไป หรือต่ำไป ความหย่อนหรือเข้มงวดในการประเมิน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่เกิดจากการที่ผู้ประเมินใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้การประเมินเข้ามามีส่วนในการตัดสินใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความลำเอียง และความไม่เป็นธรรมได้

๓. ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน คือ ผู้รับการประเมินขาดความรู้ และความเข้าใจในแนวคิด หลักการและวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพราะไม่ได้รับการฝึกอบรม หรือคำชี้แจง จึงอาจปฏิเสธระบบการประเมินทุกวิธีโดยสรุป คือ หากความเป็นธรรมได้ยาก และเชื่อมั่นว่าหากทำตนให้เป็นที่พอใจผู้ประเมิน ก็

ได้รับผลการประเมินที่ดีเอง ผู้รับการประเมินที่เกิดความพึงใจว่าผู้ประเมินมีอคติลำเอียง เพราะเคยมีความขัดข้องหมองใจต่อกันมาก่อน จึงสูญเสียความไว้วางใจ และไม่เชื่อมั่นในผลการประเมิน

แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

๑. ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานและตัวชี้วัดที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมสามารถประเมินผลได้จริง โดยผู้บริหารและข้าราชการร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการประเมิน การมอบหมายงาน และการติดตามความก้าวหน้าของงานให้ชัดเจน และมีขั้นตอนในการประเมินผลที่สั้น กระชับไม่ยุ่งยากซับซ้อน และการกำหนดตัวชี้วัดควรคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งลักษณะการปฏิบัติงาน สามารถวัดผลการทำงานได้จริง และมีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินฯ เพื่อให้คำปรึกษาและความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นธรรมในการประเมินผล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

๒. ควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ประเมินทราบ และทำความเข้าใจในการประเมิน เพื่อลดการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. ควรมีการประชาสัมพันธ์หลากหลายช่องทาง หรือประชุมซักซ้อมความเข้าใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้รับการประเมินได้ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนในการประเมินผล ซึ่งจะช่วยให้มีทัศนคติที่ดี เกิดการยอมรับ มีศรัทธาและเชื่อมั่นในระบบการประเมิน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานได้บรรลุเป้าหมาย

๔. ควรกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการประเมินมีขั้นตอนที่ง่ายไม่ซับซ้อน มีมาตรฐาน ไม่เพิ่มภาระให้แก่ผู้รับประเมิน เพื่อให้มีความสะดวก รวดเร็ว และประหยัดทรัพยากรในการจัดเก็บข้อมูลการประเมิน

๕. ควรแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ผู้รับการประเมินทราบโดยไม่ล่าช้า และควรเปิดช่องทางที่หลากหลายในการรับฟังความคิดเห็นหรือการขออุทธรณ์ผลคะแนนในการประเมิน

๖. ควรมีการนำผลการประเมินไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ ได้หลากหลายด้าน เช่น การเลื่อนค่าตอบแทน การย้าย การเลื่อนตำแหน่งให้ความดีความชอบและการวางแผนฝึกอบรมและพัฒนา ข้าราชการเป็นรายบุคคล (IDP) เพื่อปรับปรุงแก้ไขพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะ

๑. สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการปรับปรุงพัฒนางานและทรัพยากรมนุษย์ เป็นการมุ่งแสวงหาสารสนเทศเพื่อการบริหารบุคคลขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร ค่าของทรัพยากรบุคคลขององค์กรมีใช้อยู่ที่คนของใคร แต่อยู่ที่ผลของงานและการปฏิบัติตามมาตรฐานของงานตามตำแหน่งที่แต่ละคนรับผิดชอบ

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องกำหนดสิ่งที่จะต้องประเมินให้ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา สิ่งที่ต้องประเมินคือ ผลงานและกระบวนการทำงานที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานของงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน

๓. ด้านการวางแผน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมิน กับผู้ใต้บังคับบัญชาผู้รับการประเมินมีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายผลงานร่วมกันตั้งแต่ต้นรอบการประเมินควรจะมีการกำหนดแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน และมีการถ่ายทอดสื่อสารให้บุคลากรทุกคนรับทราบตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ หรือต้นรอบการประเมิน


๔. ด้านการติดตาม ควรมีการพัฒนาระบบการติดตามผลการปฏิบัติงานและนำผลการปฏิบัติงานที่ได้มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มงาน และพัฒนาผลงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕. ด้านการพัฒนา ควรนำผลที่ได้จากการประเมินโดยเฉพาะในส่วนของการประเมินสมรรถนะมาวางแผนพัฒนารายบุคคลให้เป็นรูปธรรมชัดเจน ปฏิบัติได้จริง และสอดคล้องตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ

๖. ด้านการประเมินผล ควรประเมินผลการปฏิบัติงานตามค่าเป้าหมายที่ได้กำหนดร่วมกันไว้ และประเมินตามผลงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

**ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบ และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป

ผู้รายงาน ..... 

(นางสาวกฤษิตา ทันอินทร์อาจ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา ..... 

(นายสิทธิณรงค์ ทันอินทร์อาจ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบ่อ