

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ ...เทศบาลตำบลวังพร้าว.....  
ปีงบประมาณ .....พ.ศ.๒๕๖๖.....  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน .....๓ เมษายน ๒๕๖๖.....

**ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน**

ชื่อประมวลจริยธรรม ...ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น.....  
URL ที่เผยแพร่ .....<https://www.wangprao.go.th/web/1233>.....  
ชื่อประมวลจริยธรรม ...ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น.....  
URL ที่เผยแพร่ .....<https://www.wangprao.go.th/web/1236>.....  
ชื่อประมวลจริยธรรม ...ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.....  
URL ที่เผยแพร่ .....<https://www.wangprao.go.th/web/1229>.....

**ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน**

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ...ข้อกำหนดจริยธรรมของข้าราชการ ทต.วังพร้าว.....  
URL ที่เผยแพร่ .....<https://www.wangprao.go.th/web/1239>.....

**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ด้านการพัฒนา**

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ  
ดำเนินงาน**

เทศบาลตำบลวังพร้าว ดำเนินการจัดให้มีการประเมินพนักงานตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่กรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑.๑ ก่อนการเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้สำนักปลัดเทศบาล ตำบลวังพร้าว จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างในสังกัดให้ทราบโดยทั่วกัน

๑.๒ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลและผู้รับการประเมินกำหนด ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งแสดง หลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๑.๓ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑.๔ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่การประเมิน ให้คำปรึกษาและแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาเป็นรายบุคคลต่อไป

๑.๕ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้พนักงานเทศบาลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

๑.๖ ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ก่อนนำเสนอต่อนายกเทศมนตรี

๑.๗ ให้นายกเทศมนตรี หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

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

๒.๑ การประเมินสมรรถนะ ของพนักงานเทศบาลประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน การประเมินสมรรถนะประจำสายงาน

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลประจำปี จำทำการประเมินปีละ ๒ รอบ รอบที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม รอบที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในเทศบาลตำบลวังพร้าว มีผลการประเมินการปฏิบัติงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง การส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผลโดยยึดมั่นความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเอง พกพียงซึ่งเป็นคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่

## **๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

บุคลากรในเทศบาลตำบลวังพร้าว ที่ได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติ ความประพฤติ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการบริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตยและการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่

ดังนั้นการบริหารผลงานโดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น การประเมินตามข้อตกลงหรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนด โดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดสมรรถนะ Competency และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานอีกส่วนหนึ่ง นำมาคิดคำนวณรวมกัน จะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการวางแผนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

#### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจนในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนการประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม มีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน/**ข้อเสนอแนะ**ให้มีการประชุมเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ และตัวชี้วัดให้ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและเป็นไปในแนวทางปฏิบัติทางเดียวกัน

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชามีการใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลการประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน/**ข้อเสนอแนะ**ชี้แนะให้ปัญหาหากผู้ประเมินเขาใจถึงการให้ดุลยพินิจส่วนตัวในการประเมิน ทั้งด้านผลกระทบที่ได้รับจากระเบียบการบริหารงานบุคคลและในทางธรรม

๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงาน มีทัศนคติไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน/**ข้อเสนอแนะ**ให้ความรู้ความเข้าใจถึงระเบียบและวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานสร้างมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๔ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมิน มีความยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่สามารถจะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง/**ข้อเสนอแนะ**ทำความเข้าใจกับพนักงานเจ้าหน้าที่ สร้างตัวชี้วัดแบบประเมินที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ปรึกษาหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อปรับปรุงและจัดทำเครื่องมือการประเมินที่ได้ผล

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรมีการจัดโครงการและกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงาน บุคลากรทุกระดับในทุกหน่วยงาน