

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

- ◆ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
- ◆ ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
- ◆ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ◆ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
- ◆ ประมวลจริยธรรมของพนักงานและเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี
- ◆ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

URL ที่เผยแพร่ <http://www.yanyaw.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ประกาศข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว

URL ที่เผยแพร่ <http://www.yanyaw.go.th/ประกาศข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรม>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดสอบแข่งขัน เพื่อค้นหาหรือคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสม

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดสอบแข่งขันเพื่อค้นหาหรือคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ มีขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑.๑ จัดทำปฏิทินแผนดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป)เป็นการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการและระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

๑.๒ บันทึกเสนอตำแหน่งว่างจัดทำบันทึกรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว เพื่อสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

๑.๓ จัดทำประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรจัดทำประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง โดยรายละเอียดในประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร มีรายละเอียด ดังนี้

◆ ตำแหน่งที่รับสมัคร

◆ คุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้าง

๑) คุณสมบัติทั่วไป

๒) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (รายละเอียดแนบท้ายประกาศ ตามภาคผนวก ก)

หน้าที่และความรับผิดชอบหลักและงานที่ปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง  
ระยะเวลาการจ้าง และอัตราค่าตอบแทน

◆ การรับสมัคร

๑) วันเวลา การรับสมัครและสถานที่รับสมัคร

๒) เอกสารและหลักฐานที่จะต้องยื่นพร้อมใบสมัคร

◆ เอกสารและหลักฐานที่ใช้ในการสมัคร

◆ ค่าธรรมเนียมการสมัครสอบ

◆ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสอบคัดเลือกเพื่อเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

◆ กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบคัดเลือก

◆ หลักเกณฑ์การสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง

๑)วิธีการคัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ

ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.)

ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข.)

ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง(สัมภาษณ์) (ภาค ค.)

๒)วิธีการคัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานจ้างทั่วไป

ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.)

ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง(สัมภาษณ์) (ภาค ข.)

- ◆ เกณฑ์การตัดสิน
- ◆ การประกาศผลการสอบคัดเลือก
- ◆ การขึ้นบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้
- ◆ การสั่งจ้างและแต่งตั้ง

#### ๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

- ๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวหรือผู้ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
- ๒) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบงานหรือเป็นกรรมการ หรือโครงการของตำแหน่งที่สรรหาและเลือกสรร
- ๓) หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร มีหน้าที่ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป) โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการได้มาตรฐาน ยุติธรรม และความโปร่งใส ตามแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานเป็นที่ตั้ง

#### ๑.๕ ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร

ประกาศรับสมัครนั้น ให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย แจ้งประชาสัมพันธ์การรับสมัครสรรหาและเลือกสรรผ่านทางเว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว [www.yanyaw.go.th](http://www.yanyaw.go.th) โดยกำหนดระยะเวลาในการประกาศรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ก่อนกำหนดวันรับสมัคร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนใจสามารถเข้าถึงการประกาศฯ ได้โดยง่ายและเป็นไปตามมาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้

#### ๑.๖ การรับสมัครสรรหา

กำหนดระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วัน ทำการ มีขั้นตอนการรับสมัครสรรหา ดังนี้

- ๑) จัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการสรรหาบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป)
- ๒) ให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครตามแบบฟอร์มใบสมัครที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว กำหนดพร้อมแนบหลักฐานเอกสารตามประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง (พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป)
- ๓) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบใบสมัครและหลักฐานประกอบการรับสมัคร ว่าถูกต้องและมีคุณสมบัติครบถ้วนตรงตามประกาศรับสมัครหรือไม่ หากถูกต้องผู้สมัครชำระค่าธรรมเนียมการสมัคร

#### ๑.๗ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรร

เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัครสรรหาและเลือกสรรแล้ว จึงประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป) โดยปิดประกาศประชาสัมพันธ์ไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ [www.yanyaw.go.th](http://www.yanyaw.go.th) ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักและจรรยาวิชาชีพขององค์กร

#### ๑.๘ ดำเนินการเลือกสรร

หลักเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ยึดหลัก “สมรรถนะ” ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาวกำหนด ซึ่งประกอบด้วย

- ◆ ความรู้ทั่วไปและความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
- ◆ ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ◆ ทักษะที่มีต่อหน่วยงาน โดยเฉพาะบุคลิก การประพฤติปฏิบัติ การตอบคำถาม การให้สัมภาษณ์ โดยน้อมนำหลักประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว เป็นเกณฑ์การเลือกสรร

#### ◆ คุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

การประเมินสมรรถนะแต่ละเรื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว โดยสมรรถนะเรื่องหนึ่งสามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินหลายวิธีการหรือสมรรถนะหลาย ๆ เรื่อง สามารถประเมินวิธีการประเมินวิธีเดียวกันตามที่เห็นว่าเหมาะสม และสอดคล้องกับการประเมินดังกล่าว ได้แก่ การสอบข้อเขียนปรนัย การทดสอบตัวอย่างงาน(ถ้ามี) การสัมภาษณ์ เกณฑ์การตัดสินสำหรับผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว กำหนดความเหมาะสม และสอดคล้องกับตำแหน่ง

#### ๑.๙ การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร

เมื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป) เสร็จสิ้นแล้ว ประธานกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง รายงานผลการดำเนินการสรรหาเป็นบันทึกข้อความเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว เพื่อประกาศการขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ทั้งนี้โดยปิดประกาศประชาสัมพันธ์ไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไปประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว [www.yanyaw.go.th](http://www.yanyaw.go.th)

๑.๑๐ ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งพนักงานจ้าง(สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจ ขอความเห็นชอบก่อนแต่งตั้ง และสำหรับพนักงานจ้างทั่วไป ออกคำสั่งจ้างพนักงานจ้างได้เลย)

๑.๑๑ เรียกผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร มาทำสัญญาจ้าง

๑.๑๒ ออกคำสั่งจ้างพนักงานจ้าง

๑.๑๓ รายงานการสั่งจ้าง(พนักงานจ้างทั่วไป) ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีทราบ

๑.๑๔ พนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป) จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป รอบที่ ๒ คือ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประกอบด้วย ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐) ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๒๐)

สมรรถนะหลัก(สำหรับทุกประเภท) ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะประจำสายงาน (อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ) ประกอบด้วย การยึดมั่นในหลักเกณฑ์การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ และความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน

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

แนวทางการประพฤติตนทางจริยธรรม ที่ควรทำและไม่ควรทำ (Do's & Don'ts) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ [http://www.yanyaw.go.th/แนวทางการประพฤติตนทางจริยธรรมที่ควรทำและไม่ควรทำ\(Do's & Don'ts\)](http://www.yanyaw.go.th/แนวทางการประพฤติตนทางจริยธรรมที่ควรทำและไม่ควรทำ(Do's & Don'ts))

๒.๑ การประเมินสมรรถนะ ของผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว โดยคำนึงถึงบุคลิกภาพ พฤติกรรมทางกาย วาจา ซึ่งสอดแทรกคำถามการวัดความรู้ด้านคุณธรรมและจริยธรรม การตอบสัมภาษณ์ หรือตอบคำถามคณะกรรมการเป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป รอบที่ ๒ คือ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

### **๓. สรุปการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว ที่ได้รับการเลือกสรรการประเมินผลการปฏิบัติงานรวมถึงพนักงานข้าราชการทุกคน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ประเทศชาติจะพัฒนาอยู่ได้ก็ย่อมต้องอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐาน

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่งที่สรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง(พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป) สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของพนักงานจ้าง ดังนี้

๓.๑ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๓.๒ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา

๓.๓ พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำสั่งแนะ

๓.๔ การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ

๓.๕ การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๓.๖ การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

๓.๗ การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

#### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลย่านยาว พนักงานจ้างทุกรายซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพการปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องพิจารณาอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ อย่างไรก็ตามส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบอื่นเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะของส่วนราชการเองได้ ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากความเข้าใจที่คาดเคลื่อน ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนราชการจึงควรสนใจศึกษาองค์ประกอบประเมินและเงื่อนไขการประเมินซึ่งส่วนราชการต้นสังกัดต้องประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

สำหรับในกรณีของข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการอยู่ในรอบการประเมิน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นช่วงของการเรียนรู้งาน อาจยังไม่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ จึงกำหนดให้ประเมินเฉพาะผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบเป็นร้อยละ ๕๐

##### ๑) สมรรถนะที่จำเป็นในงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่ง จำเป็นต้องมี เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้

(๑)การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒)การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

(๓)ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

การกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละรายการ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน ๓ สมรรถนะ ให้กำหนดค่าน้ำหนักแต่ละสมรรถนะ ๑๐ คะแนน ในกรณีตำแหน่งที่กำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่า ๓ สมรรถนะ ค่าน้ำหนักแต่ละสมรรถนะให้ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) และผู้รับการประเมิน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ตกลงร่วมกัน โดยรวมคะแนนแล้วต้องเท่ากับ ๓๐ คะแนน

การให้รางวัล

การพิจารณาความดีความชอบหรือการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งใช้หลักการการให้รางวัลเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงกระตุ้นในการพัฒนาผลงาน ซึ่งนายองค์การบริหารส่วนตำบลยานยาว ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการพิจารณาความดี ความชอบ หรือการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นเรื่องลำดับต้นของเรื่องการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยเหตุผลนี้เองจึงเป็นที่มาของกิจกรรมการสร้างโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

## ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

### ๕.๑ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน

ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

### ๕.๒ ปัญหาด้านบุคลากร

ปัญหาด้านบุคลากร ซึ่งการปฏิบัติราชการในปัจจุบันประสบปัญหาด้านบุคลากร ทั้งกรณีบุคลากรบางตำแหน่งจำนวนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ๆ และกรณีจำกัดงบประมาณในการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละสี่สิบ เนื่องจากบางแห่งมีขนาดเล็กมีกรอบอัตรากำลังน้อย เมื่อมีภารกิจหน้าที่มากขึ้นทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในภารกิจที่เพิ่มขึ้น หรือบางแห่งที่มีศักยภาพในการจ้างแต่ก็ทำให้เพิ่มค่าใช้จ่ายมากขึ้นตามไปด้วย

### ข้อเสนอแนะ

ควรใช้ระบบคุณธรรมในการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดระเบียบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีมาตรฐานเดียวกัน จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากระดับบนลงล่าง และจากระดับล่างขึ้นบน เป็นการประเมินสองทางเพื่อให้หน่วยงานได้รับข้อมูลอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

