



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ

ที่ นพ ๗๓๓๐๑/๖๖๓

วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ

ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมจริยธรรม นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน (ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ ในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อทราบและอนุมัติเผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ ต่อไป รายละเอียดแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวอารีสา ดาทอง)

นิติกรปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

.....
พ.จ.ท.

(ชาญณรงค์ แสนแพง)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัด อบต.ท่าค้อ

.....
(นายกฤษา จริตรมย์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ

ความเห็นปลัด อบต.ท่าค้อ

.....
(นางปณณพร อะโน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ

101๓๐-๐-๖๖

- ทราบ

☒ อนุมัติ ☐ ไม่อนุมัติ

(นายพิชญา โพธิราชกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ

101๓๐-๐-๖๖

ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัดภูประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

๒.ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

๓.ประมวลจริยธรรมข้าราชการ

URL ที่เผยแพร่ <https://www.thakhonp.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการประพฤติตนทางจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ

URL ที่เผยแพร่ <https://www.thakhonp.go.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสมรรถนะตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ขั้นตอนการประเมินผลกระทบ

๑. ก่อนเริ่มการประเมินให้ผู้รับการประเมินร่วมกับผู้ประเมินกำหนดสมรรถนะ

น้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

สมรรถนะ แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร หรือสมรรถนะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. สมรรถนะหลัก (Competency) หมายถึง สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะสมรรถนะหลัก ร่วมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ทุกคนจำเป็นต้องมี ดังนั้น ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประเมินสมรรถนะหลัก เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมที่พึงประกาศร่วมกันเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติ ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๒. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่สนับสนุนเจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น และบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไปประเมินสมรรถนะประจำสายงาน ไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

๓. สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเป็นคุณลักษณะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น มีการประเมินสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ ประกอบด้วย

- การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ความสามารถในการพัฒนาคน
- การคิดเชิงกลยุทธ์

ผู้ประเมินทำการประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินสังเกตเห็นหรือการแสดงออกที่เห็นชัดเจนของผู้รับการประเมิน โดยอาจใช้วิธีการบันทึกพฤติกรรมสำคัญของผู้รับการประเมินในระหว่างรอบการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการพิจารณาประเมินสมรรถนะในช่วงปลายรอบการประเมิน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในสมรรถนะที่คาดหวังตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของผู้รับการประเมิน แล้วจึงสรุประดับสมรรถนะที่ประเมินได้

โดยให้เกณฑ์การให้คะแนนตามตารางเปรียบเทียบ ดังนี้ระดับที่ ระดับสมรรถนะที่ประเมินได้

ระดับที่คาดหวัง	ระดับสมรรถนะที่ประเมินได้					
	๐	๑	๒	๓	๔	๕
๑	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๒	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๓	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๔	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๑ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๕	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๑ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน

โดยการนำระดับที่ผู้ประเมิน ประเมินได้มาเทียบกับระดับที่คาดหวัง เช่น หากมีระดับสมรรถนะที่ประเมินได้ ระดับ ๒ และมีระดับที่คาดหวังระดับที่ ๒ จะได้คะแนนเท่ากับ ๔ คะแนน หรือหากมีระดับที่ประเมินได้มากกว่าระดับที่ต้องการ ๑ ระดับขึ้นไป จะมีค่าคะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน เป็นต้น

สูตร = ค่าค่าน้ำหนัก X คะแนนที่ได้ตามตารางเปรียบเทียบ

๕

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

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ สามารถแบ่งพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) โดยจำแนกตามจริยธรรม ๗ ประการ ดังนี้

๑. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ควรทำ (Dos)	ไม่ควรทำ (Don't)
๑.ตระหนักและยึดมั่นในหลักการ ปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒.รับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมงานหรือผู้ที่มีส่วนได้เสียและ นำ ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการปฏิบัติงานและ/หรือ ประกอบการพิจารณา การพัฒนาการ ทำงานให้ดียิ่งขึ้น ๓.ปฏิบัติหน้าที่โดยสามารถอธิบาย เหตุผลในเรื่องต่าง ๆ และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบด้วย ๔.การปฏิบัติหน้าที่ที่จำเป็นต้อง ตัดสินใจด้วยเสียงข้างมาก จะต้องให้ ความสำคัญแก่ความคิดเห็นของเสียง ส่วนน้อยด้วย	๑.แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความ เคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการต่อต้าน การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๒.ใช้อำนาจบังคับหรือแสดงพฤติกรรม ที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่า เป็นการกดดันให้เพื่อนร่วมงาน ผู้มีส่วนได้เสียหรือผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการของตน ๓.ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อ พบเห็นว่ามีกรกระทำที่ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

ควรทำ (Dos)	ไม่ควรทำ (Don't)
๑.ตระหนักในบทบาทหน้าที่และมี ความรับผิดชอบในหน้าที่ราชการที่ดี ๒.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถและ กล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่ เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้ง พร้อมรับการตรวจสอบจากบุคคล หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการ ตรวจสอบ ๓.เสียสละและอุทิศตนในการทำงาน	๑.ประพฤติปฏิบัติตน และปฏิบัติ หน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่ อาจเกิดขึ้นต่องานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ต่อหน่วยงาน หรือต่อ ประชาชน ๒.ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้าหรือไม่โปร่งใส

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

ควรทำ (Dos)	ไม่ควรทำ (Don't)
๑.ตระหนัก และยึดมั่นในคุณความดี และประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับคำสอน หลักปฏิบัติของศาสนา และกฎ ระเบียบของราชการและปฏิบัติตนให้เหมาะสมในฐานะเป็นข้าราชการ ๒.ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักกฎหมาย หลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง ๓.ปฏิบัติหน้าที่โดยกล้าแสดงความคิดเห็น หรือหักท้วงเมื่อพบเห็นการกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง	๑.ประพฤติปฏิบัติตนตามความพึง พอใจส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงกฎ ระเบียบ หรือความเหมาะสมในการ เป็นข้าราชการที่ดี ๒.ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงหลัก กฎหมาย หลักวิชาการ และแนว ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ๓.ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ

ควรทำ (Dos)	ไม่ควรทำ (Don't)
๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ของทางราชการ ประโยชน์ของประชาชน และประโยชน์ของ ประเทศชาติเป็นหลัก ๒. ละเว้นการเรียก รับ หรือดำเนินการใด ๆ ที่ ประสงค์จะให้ตนเองได้รับประโยชน์ตอบแทน จากการปฏิบัติหน้าที่	๑. ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีอคติต่องานใน หน้าที่ หรืองานที่ต้องปฏิบัติหรือมีอคติต่อเพื่อนร่วมงาน องค์กร รัฐบาล หรือต่อประชาชน ๒. ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ของตัวเองมากกว่า คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ๓. ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การ กระทำที่นำความคิดเห็นส่วนตัวมาใช้ปะปนกับการ ปฏิบัติ หน้าที่ ๔. ใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกรับหรือ ยอมจะรับผลประโยชน์ อื่นใด ๕. ใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่ง กลั่นแกล้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นให้ได้รับความ เสียหาย ๖. ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การ กระทำที่นำตำแหน่งหน้าที่ไปใช้แสวงหาประโยชน์ส่วนตน

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ควรทำ (Dos)	ไม่ควรทำ (Don't)
๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด ๒. รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่ม ศักยภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ให้ความสำคัญกับ กระบวนการที่ กฎหมาย หรือระเบียบไม่ได้กำหนดไว้จนไม่คำนึงถึง ผลสำเร็จของงาน ๒. ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การ ปฏิบัติหน้าที่ที่ไม่เต็มความสามารถ หรือปฏิบัติหน้าที่ตาม ความพึงพอใจส่วนตัว

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

ควรทำ (Dos)	ไม่ควรทำ (Don't)
๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นธรรม ๒. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อ ราชการด้วยอัธยาศัยที่ดี สุภาพ และสร้างความ ประทับใจแก่ ประชาชนผู้มาขอรับบริการ ๓. ตระหนักเคารพ และปฏิบัติหน้าที่ ตามที่กำหนด ในรัฐธรรมนูญ ในฐานะประชาชนชาวไทย ๔. ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ และทุกท่วงเมื่อพบว่ามี การกระทำที่ไม่ตรงตามระเบียบ กฎหมาย	๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยนำความเชื่อส่วนตัวทางการเมืองมาใช้ ในการปฏิบัติราชการ ๒. แสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะโดยไม่คำนึงถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นข้าราชการที่ต้องมีความ เป็นกลางทางการเมือง ๓. มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่โดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็น ธรรม ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การ เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ๔. ใช้ช่องว่างของกฎหมายกระทำการอันเป็นการก่อให้เกิด ความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการไม่ซื่อสัตย์สุจริต ๕. ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การ กระทำที่เป็นการละเว้นหรือละเมิดการปฏิบัติตาม รัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ควรทำ (Dos)	ไม่ควรทำ (Don't)
๑. ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลจริยธรรม ๒. ไม่กระทำการใดๆ อันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ ๓. ดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของราชการ	๑. ประพฤติปฏิบัติตน และปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ ที่ประเมินผลการปฏิบัติงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความ สุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและ พวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญคือ ความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ ที่ได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น ข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติงานด้านจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ และแนวทางปฏิบัติงานด้านจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำในการปฏิบัติหน้าที่ (Dos & Don'ts) ให้พนักงานทราบโดยทั่วกัน เพื่อนำไปปฏิบัติในการปฏิบัติงาน

๒. การฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องจริยธรรม/รณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม/แก้ไขพฤติกรรม

๓. การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมิน และการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดตัวตุลประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

๕.๒ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการผลการปฏิบัติงาน อาจมีทัศนคติไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

ผู้รายงาน



(นางสาวอารีสา ดาทอง)

ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา พ.จ.ท. 
(ชาวนรงค์ แสนแพง)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ

ผู้บังคับบัญชา 
(นายกรัिता จริตรมย์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ

ผู้บังคับบัญชา 
(นางปณณพร อะโน)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ

ผู้บังคับบัญชา 
(นายณพิชญา โพชราชสุร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าค้อ

หมายเหตุ/รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล