

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลนาหนองทุ่ม

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรม หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมเทศบาลตำบลนาหนองทุ่ม

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

***ระบุประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน พร้อม URL ที่เผยแพร่

- กรณี อปท.

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ
ดำเนินงาน

- ๑.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้เทศบาลประกาศ

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๑.๒ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๑.๓ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการ ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑.๔ ในระหว่างรอบการประเมินผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการ ประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการ ปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมมือกันทำการ วิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนา เป็นรายบุคคล

๑.๕ ในการประเมินผลรอบการประเมินในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินแจ้งผลการ ประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีผู้รับทราบผลการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานเทศบาลอย่างน้อย หนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้รับแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๑.๖ ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลก่อนนำเสนอต่อนายกเทศมนตรี

๑.๗ ให้นายกเทศมนตรี หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงาน เทศบาลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและ สร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวล จริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๒.๑ การประเมินจะแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐)

- ก่อนเริ่มรอบการประเมิน
- หลังสิ้นรอบการประเมิน

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)

- สมรรถนะหลัก
- สมรรถนะประจำสายงาน

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป และรอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานของเทศบาลตำบลนาหนองหุ้ม ที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง โดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่สำคัญ มีความซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง โดยได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ส่วน มีระดับผลการประเมินดังนี้

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน	(ร้อยละ ๗๐)	
ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ	(ร้อยละ ๓๐)	
รวม	(ร้อยละ ๑๐๐)	
ระดับผลการประเมิน	ดีเด่น	ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
	ดีมาก	ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐
	ดี	ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐
	พอใจ	ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐
	ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรในหน่วยงานเทศบาลตำบลนาหนองหุ้มที่ได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติที่ดี ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มใจ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่

ดังนั้น การบริหารผลงานโดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น ต้องประเมินตามข้อตกลงที่ได้ตกลงกันไว้ หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม ซึ่งกำหนดโดยค่าเป้าหมายรวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงานซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินในส่วนที่ ๑ และส่วนที่ ๒ มาคิดคำนวณรวมกันจะได้ผลคะแนนการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำผลคะแนนนี้ไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในกรณีศึกษาหาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ มีหลักเกณฑ์การประเมินที่ยังไม่ชัดเจนกระบวนการที่ยุ่งยาก ซับซ้อน สิ้นเปลืองทรัพยากร และสิ้นเปลืองเวลา

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมิน คือ มีการใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลการประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน คือ ผู้รับการประเมินขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดี ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

๕.๔ ปัญหาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ปัญหาความเที่ยงตรงของผลการประเมิน และไม่เอาใจใส่การประเมินผลการประเมินที่ได้จึงบิดเบือนและคลาดเคลื่อนจากความ เป็นจริง

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ไม่ยุ่งยาก ไม่ซับซ้อน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรกระทำด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถให้มีการตรวจสอบได้

๓. ควรมีการนำผลการปฏิบัติงานมาพูดคุยถึงกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นในคราวต่อไป

๔. ควรมีการให้รางวัลสำหรับผู้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงิน อย่งเดียว แต่อาจจะเป็นใบประกาศ หรือคำชมเชย เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดเทศบาลตำบลนาหนองทุ่ม
วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖