

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://www.sanmaket.go.th/index/load_data/?doc=๑๓๖๙๑

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://www.sanmaket.go.th/index/load_data/?doc=๑๓๖๘๘

ชื่อประมวลจริยธรรม ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://www.sanmaket.go.th/index/load_data/?doc=๑๓๖๙๓

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม-

URL ที่เผยแพร่-

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

รอบการประเมินและระยะเวลาการปฏิบัติงาน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จะมี การประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

ขั้นตอนและปฏิทินในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการตาม ขั้นตอน และ ช่วงเวลา ประกอบด้วย ๑. ต้นรอบการประเมิน ๒. ระหว่างรอบการประเมิน ๓. สิ้นรอบการประเมิน โดยมี ขั้นตอนวิธีการทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน โดย สรุปดังนี้

ขั้นตอน/กิจกรรม
ขั้นตอนที่ ๑ : การเตรียมการประเมินผล ๑. เทศบาลตำบลสันมะเค็ดกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒. เสนอนายกเทศมนตรี ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ๓. เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นในสังกัด ทราบโดยทั่วกัน
ขั้นตอนที่ ๒ : จัดทำคำรับรองรายบุคคล ๑. นายกเทศมนตรีและผู้บริหารนโยบายแผนปฏิบัติราชการ และเป้าหมายของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด ให้แก่ ปลัด/รองปลัดเทศบาลตำบลสันมะเค็ด และหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของ เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ในรอบการประเมิน ๒. ผู้ประเมินประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กรและถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานสู่ระดับ สำนัก/กอง/หน่วยงาน/ข้าราชการแต่ละคน โดยพิจารณาถ่ายทอดจากบนลงล่าง ๓. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันวางแผนปฏิบัติราชการโดยกำหนดเป้าหมายระดับความสำเร็จ ของงานและพฤติกรรมที่คาดหวัง ๔. จัดบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ
ขั้นตอนที่ ๓ : การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และ พฤติกรรมของผู้รับการประเมิน
ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๑. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด และพฤติกรรมที่ แสดงออก จากการปฏิบัติงาน

๒. ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้แก่ผู้รับการประเมินทราบพร้อมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน หากผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานเทศบาลตำบลสันมะเค็ด อย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อเป็นพยาน
๓. ผู้ประเมินเสนอผลคะแนนการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี) แล้วจัดทำบัญชีรายชื่อเรียงลำดับ ตามผลการประเมินของสำนัก/กอง
๔. เทศบาลตำบลสันมะเค็ดรวบรวม และจัดเรียงผลการประเมินของทุกสำนัก/กอง เสนอต่อคณะกรรมการ กลั่นกรอง การประเมินฯ

ขั้นตอนที่ ๕ : การพิจารณากลั่นกรองและเห็นชอบการประเมิน

๑. เทศบาลตำบลสันมะเค็ด แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ
๒. คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินฯ ประชุมให้คำปรึกษาและพิจารณากลั่นกรองผลการประเมิน ในภาพรวม และรายบุคคลว่าการประเมินมีมาตรฐานความเป็นธรรมหรือไม่ และเสนอความเห็นต่อนายกเทศมนตรี
๓. นายกเทศมนตรี พิจารณาผลการประเมิน
๔. เทศบาลตำบลสันมะเค็ด ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมิน “ดีเด่น” ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไป
๕. จัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและสมรรถนะสำหรับแบบประเมินผล ให้เก็บสำเนาไว้ที่สำนัก/กอง อย่างน้อย ๒ รอบการประเมิน และให้จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้ม ประวัติข้าราชการ

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

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเทศบาลตำบลสันมะเค็ด สามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความรักในความเป็นไทย
๒. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
๓. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมาย
๔. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
๕. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์

๖. ให้บริการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ปราศจากอคติ
๗. ดำรงตนเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. แสดงออกในลักษณะที่สื่อในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์
๒. รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการ นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมาย/ระเบียบ
๓. ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิด
๔. กระทำการอันสื่อไปในทางที่ตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๕. ปฏิเสธ ละเลยหรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
๖. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฯลฯ
๗. ประพฤติหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในเทศบาลตำบลสันมะเค็ดที่ประเมินผล การปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและเอื้อประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ประเทศชาติบ้านเมืองจะพัฒนาอยู่ได้ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐาน

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา
๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ยากลำบากหรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำสั่งแนะ
๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๖. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนหรือให้งบประมาณ

๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร ที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และ ประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ เมื่อต้นรอบการประเมินว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อน ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การพัฒนางานในแต่ละบุคคล หรือแม้แต่การเลิกจ้างพนักงาน เป็นต้น

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

๑. ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะ ความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมิน และการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการ ประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

๒. ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา อาจใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

๓. ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ต้องเกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และ วิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและ ความเชื่อมั่นในระบบ การประเมิน

๔. ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนด แบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะวัดผล การประเมินได้อย่างแท้จริง

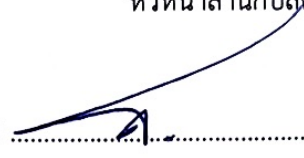
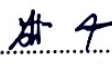
ผู้รายงาน.....

(นางสาวศรีไพ ชัยประเสริฐ)

นักทรัพยากรบุคคล



ผู้บังคับบัญชา

(นายวิชาพล คำลือ)
หัวหน้าสำนักปลัดผู้บังคับบัญชา (จำเอกสมเกียรติ พินิจอักษร)
ปลัดเทศบาลตำบลสันมะเค็ดผู้บังคับบัญชา (นายต๋นวัส อรุณรัตน์)
นายกเทศมนตรีตำบลสันมะเค็ด