

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

1. ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://www.phonphisai.go.th/index/load_data/?doc=12010

2. ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://www.phonphisai.go.th/index/load_data/?doc=12008

3. ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://www.phonphisai.go.th/index/load_data/?doc=11994

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ 2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย ถูกต้องตามระเบียบและคำนึงถึงหลักจริยธรรมเป็นสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัยจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้



คำสั่งเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย

ที่ / 2566

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

ของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

ครั้งที่ 1 (1 เมษายน) ประจำปีงบประมาณ 2566

เพื่อให้การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 25 มาตรา 23 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับข้อ 242 ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย ลงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2545 เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | | |
|-----------------------------|------------------------------|-------------------|
| 1. นายเสถียร สีสงค์ | ปลัดเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย | ประธานกรรมการ |
| 2. นายเกริกฤทธิ์ มหัทธนะโชค | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| 3. จำเริญวิระพัฒน์ ฝ่ายขาว | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| 4. นางรุ่งรัตน์ คงทัน | ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผน | กรรมการ |
| 5. นางรัชติ ฝ่ายขาว | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ | กรรมการ |
| 6. นางสาวใหม่ เค้าเหลียงชัย | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| 7. นางชอลดา เหลืองสินศิริ | นักวิชาการศึกษาชำนาญการ | กรรมการ |
| | ร.ก.กองการศึกษา | |
| 8. จำเริญยศพล สัจจทองดี | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ/เลขานุการ |
| 7. นางจิตรา เหล่าเนตร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานของผู้ประเมิน เมื่อดำเนินการเสร็จแล้วให้สรุปผลและนำเสนอผลการประเมินให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 เดือน เมษายน พ.ศ. 2566 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 23 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566

(นายสรร สุนทรธนากุล)

นายกเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย

โดยคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 กำหนดให้เทศบาลจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย จึงขอประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

1.การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ให้คำนึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70) โดยประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

1.2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 30) โดยประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำตัวผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน
ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ 40

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดได้แก่

2.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรม ในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

2.2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 ด้าน สมรรถนะประจำตัวผู้บริหาร 4 ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน 3 ด้าน

3. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนในแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคายกำหนด ดังนี้

ระดับดีเด่น	ตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป
ระดับดีมาก	ตั้งแต่ร้อยละ 80 แต่ไม่ถึงร้อยละ 90 คะแนน
ระดับดี	ตั้งแต่ร้อยละ 70 แต่ไม่ถึงร้อยละ 80 คะแนน
ระดับพอใช้	ตั้งแต่ร้อยละ 60 แต่ไม่ถึงร้อยละ 70 คะแนน
ระดับต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ 60

4. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดหนองคาย กำหนดโดยอนุโลม

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

เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และมีการประชุมคณะกรรมการเพื่อหารือในการประเมินการปฏิบัติราชการของพนักงาน โดยประเมินตามผลงานของแต่ละบุคคล และผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเที่ยงธรรม เป็นกลาง ไม่ลำเอียง ตามหลักพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

เทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย ดำเนินการการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยพฤติกรรมทางจริยธรรม ได้รับผลการประเมินที่เที่ยงธรรม ทำให้เกิดความพึงพอใจของพนักงาน และมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เกิดประโยชน์องค์กรมากขึ้น

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินเชิงปริมาณ คุณภาพและประโยชน์ ตามวิธีที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมินว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะได้ใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับหรือการพัฒนา เป็นต้น

4.2 การให้รางวัล การให้รางวัลมีความสำคัญต่อวงจรการบริหารผลงานและต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และตามข้อตกลงที่หน่วยงานกำหนดไว้ การให้รางวัล มีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยการให้รางวัลอาจมีทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เช่น การปรับเงินเดือน หรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานตามพฤติกรรมทางจริยธรรมจะได้รับผลการที่เที่ยงธรรม พึงพอใจ และทำให้พนักงานพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มความสามารถ

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

5.2 ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยไม่นำผลการประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

5.3 ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

5.4 ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะวัดการประเมินได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. นำข้อกำหนดทางจริยธรรมไปปรับใช้ในการทำงานของทุกส่วนราชการ
2. ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลโพธิ์พิสัย ถือนิติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งครัด



ผู้รายงาน

(นางจิตรา เหล่าเนตร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



(นายสร สุนทรนากุล)

นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์พิสัย