



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล (งานกาณ์เจ้าหน้าที)

ที่ ชม ๖๒๑๐๑/ 130

วันที่ 31 มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสบเตี๊ยะ

ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น เลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัล และการพัฒนา เป็นต้น นั้น

เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ จึงขอรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามการประเมินมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน (ITA) ข้อ ๐๓๙ - ข้อ ๐๔๑

จึงขออนุมัติเผยแพร่มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสของเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ ในเว็บไซต์ของเทศบาลต่อไป www.soptia.org

(นางสาวนวลจันทร์ กันทาดง)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดเทศบาล

(นางสาวจกักรัตน์ ไชยเดช)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวพิสมัย ธรรมใจ)

ปลัดเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ

คำสั่งนายกเทศมนตรีตำบลสบเตี๊ยะ

(นายสมบัติ ทองแหง)

นายกเทศมนตรีตำบลสบเตี๊ยะ

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

๑. ประกาศข้อกำหนดจริยธรรม
๒. แนวปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม
๓. ประกาศมาตรฐานและมาตรการทางจริยธรรมในการสร้างจิตสำนึกและตระหนักแก่บุคลากรในหน่วยงาน
๔. ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการ
๕. ประกาศมาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจและลงโทษ

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (การพิจารณาความดีความชอบประจำปี)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนสำคัญดังต่อไปนี้
 - ๑.๑ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (ก่อนหรือต้นรอบการประเมิน ช่วงเดือนกันยายน/ตุลาคม)
 - ๑.๒ ถึงรอบการประเมิน ส่งผลการประเมินไปยังงานเจ้าหน้าที่
 - ๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - ๑.๔ แจ้งผลการประเมินของผู้ประเมินให้ผู้ถูกประเมินรับทราบ

/๑.๕ ประชุมคณะกรรมการ...

- ๑.๕ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๑.๖ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ๑.๗ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ๑.๘ ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณารายงานจากคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นฯ และพิจารณาออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน
- ๑.๙ แจ้งผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เจ้าตัวทราบ

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

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ ครั้งที่ ๑ (ครึ่งปีแรก) ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ปีถัดไป ครั้งที่ ๒ (ครึ่งปีหลัง) ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ปีเดียวกัน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (พฤติกรรมกรมการปฏิบัติราชการ) (คิดสัดส่วนร้อยละ ๓๐) ตัวชี้วัดประกอบด้วยสมรรถนะหลัก อาทิเช่น การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นเกณฑ์การประเมิน ในการขับเคลื่อนจริยธรรม เป็นต้น

๒.๒ การประเมินสมรรถนะ เป็นการประเมินโดยคำนึงถึงบุคลิกภาพ พฤติกรรมทางกาย วาจา ด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือเรียกได้ว่าเป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (Dos & Don'ts) ซึ่งข้าราชการต้องรักษาจริยธรรม อย่างเคร่งครัด ประพฤติปฏิบัติจนอย่างมีคุณธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ ที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญคือ ความซื่อสัตย์สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะพัฒนาอยู่ได้ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐาน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลสบเตี๊ยะ ซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี ประพฤติ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย และทักษะการใช้ชีวิต และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข มีบุคลิกภาพที่มีความน่าเคารพนับถือของประชาชนที่มาใช้บริการโดยทั่วไป

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมิน ด้านของผลสัมฤทธิ์ของงานและด้านสมรรถนะตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็น

ข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ได้กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) โดยให้นำสมรรถนะและระดับที่คาดหวังที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาเป็นเกณฑ์ประเมินในส่วนที่ ๒ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยสมรรถนะที่จำเป็นและต้องได้รับการประเมิน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และหรือสมรรถนะประจำสายงาน ในที่นี้จะกล่าวถึงสมรรถนะหลัก ที่เป็นเกณฑ์การประเมิน ในการขับเคลื่อนจริยธรรม

(๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดตัวคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน (ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง ทุกระดับ) ที่จำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน โดยสมรรถนะหลักประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

(๒) กำหนดน้ำหนักสมรรถนะ โดยผู้รับการประเมินและผู้ประเมินต้องร่วมกันพิจารณากำหนดน้ำหนักสมรรถนะแต่ละตัวตามลำดับความสำคัญของสมรรถนะกับลักษณะการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะประเมิน และเมื่อรวมน้ำหนักของทุกสมรรถนะแล้วต้องได้น้ำหนักร้อยละ ๓๐

๔.๓ การให้รางวัล

การให้รางวัลมีความสำคัญต่อวงจรการบริหารผลงานและต่อหน่วยงาน ในฐานะที่เป็นการตอบแทนพนักงานที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และตามข้อตกลงตามที่หน่วยงานกำหนดไว้

การให้รางวัล มีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน โดยการให้รางวัลอาจมีทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เช่น การปรับเงินเดือน หรือการยกย่อง ชมเชย เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของงาน/โครงการ/กิจกรรม ซึ่งกำหนด โดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรม ซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานอีกส่วนหนึ่ง นำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยังไม่ชัดเจนเรื่องของการให้คะแนน อีกทั้งในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดใหม่มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่าง หลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินผลการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

๕.๔ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรม จริยธรรม ต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

ผู้รายงาน

(นางเครือวัลย์ กันทะสอน)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายสมบัติ ทองแหง)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลสบเตี๊ยะ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล