

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลหนองแห่ย์ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
 4. ประมวลจริยธรรมเทศบาลตำบลหนองแห่ย์ของข้าราชการการเมืองท้องถิ่น ฝ่ายบริหาร พ.ศ.2553
 5. ประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลหนองแห่ย์ของข้าราชการการเมืองท้องถิ่น ฝ่ายสภา พ.ศ.2553
 6. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลตำบลหนองแห่ย์ พ.ศ.2557

URL ที่เผยแพร่ : <https://www.nongyaeng.go.th/page/detail/720/ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

- ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม
1. ประมวลจริยธรรมเทศบาลตำบลหนองแห่ย์ของข้าราชการการเมืองท้องถิ่น ฝ่ายบริหาร พ.ศ.2553
 2. ประมวลจริยธรรมของเทศบาลตำบลหนองแห่ย์ของข้าราชการการเมืองท้องถิ่น ฝ่ายสภา พ.ศ.2553
 3. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลตำบลหนองแห่ย์ พ.ศ.2557

URL ที่เผยแพร่ : <https://www.nongyaeng.go.th/page/detail/720/ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ>

/ชื่อการดำเนินการ...

กน

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินผลการปฏิบัติงาน

"การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน"

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ
ดำเนินงาน

1.1 ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้นายกเทศมนตรีประกาศหลักเกณฑ์
และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

1.2 ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลง
ร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้
ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

1.3 ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตาม
หลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

1.4 ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน
เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติ
ราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์
ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็น
รายบุคคลด้วย

1.5 ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินแจ้งผลการประเมินให้
ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินกรณีผู้รับ
การประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานเทศบาลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือ
ชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

1.6 ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผล
การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลก่อนนำเสนอต่อนายกเทศมนตรี

1.7 ให้นายกเทศมนตรี หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลผู้มีผล
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้
พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

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

2.1 การประเมินสมรรถนะ ของบุคลากรเทศบาล ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และ
การประเมินสมรรถนะประจำสายงาน

2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑
ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป และ รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานของเทศบาลตำบลหนองแห่่ง ที่ประเมินผลการปฏิบัติงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและ พวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรในหน่วยงานเทศบาลตำบลหนองแห่่งที่ได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จะมีลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี ประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่

ดังนั้น การบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินตามข้อตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนด โดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานอีกส่วนหนึ่ง นำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในและการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

5.2 ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

5.3 ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

5.4 ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้ อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โดยให้เป็นไปตามประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) หรือคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ ได้กำหนดไว้

2. ด้านผู้ประเมินและด้านผู้รับการประเมิน ก่อนการประเมินแต่ละรอบ ควรมีการประชุม

/ชกซ่อม...

ซักซ้อมทำความเข้าใจแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานแก่ข้าราชการทุกคน เพื่อให้มีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

3. ด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน ควรมีการตั้งคณะกรรมการพิจารณาแบบการประเมินคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพิจารณาแบบประเมินคุณธรรมจริยธรรมที่สามารถทำให้ผู้ประเมินเข้าใจง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อน และสามารถวัดผลการประเมินได้จริง

ผู้รายงาน 

(นางสาวธารรัตน์ คันธรส)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ควรนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาต่อไป

ไม่เห็นชอบ ตามที่เสนอเพราะ.....

ลงชื่อ 

(นางสาวพัชรินทร์ ประสนธิ์)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

ควรนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาต่อไป

ไม่เห็นชอบ ตามที่เสนอเพราะ.....

ลงชื่อ 

(นางนันทน์พัชร เมืองธรรม)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดเทศบาล

ควรนำเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาต่อไป

ไม่เห็นชอบ ตามที่เสนอเพราะ.....

ลงชื่อ 

(นายธรรมรัตน์ กิตติวิบูลย์)

ปลัดเทศบาลตำบลหนองแห่

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ เพราะ.....

ลงชื่อ 

(นายพิรุณ หน่อแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองแห่