



แบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาستر อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ www.phrommat.go.th

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
โครงการคุณธรรมจริยธรรมและการทุจริตคอร์รัปชัน ,กิจกรรมจิตอาสาประจำสัปดาห์ ,โครงการอบต.วิถีพุทธ ,โครงการขวัญใจพรหมมาستر ,การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - ๑.๑ ก่อนการเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสเตอร์ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัดให้ทราบโดยทั่วกัน
 - ๑.๒ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด พร้อมทั้งแสดงหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

- ๑.๓ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑.๔ ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่การประเมิน ให้คำปรึกษาและแนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาเป็นรายบุคคลต่อไปด้วย

๑.๕ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๑.๖ ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อกณะกรรมกรการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๗ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

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

๒.๑ การประเมินสมรรถนะ ของพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน การประเมินสมรรถนะประจำสายงาน

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลประจำปี จะทำการประเมินปีละ ๒ รอบ รอบที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม รอบที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสเตอร์ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยยึดมั่นความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้องซึ่งเป็นคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสเตอร์ ที่ได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความประพฤติ การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการบริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่

ดังนั้นการบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือการประเมิน ตามข้อตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนด โดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ Competency และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานอีกส่วนหนึ่ง นำมาคิด

ค่านวรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็น ข้อมูลในการปรึกษาหารือระหว่างผู้ปฏิบัติและผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลใน การปฏิบัติงานตลอดจนการวางแผนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนด หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจ เป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนการ ประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม มีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการ ประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน/ข้อเสนอแนะให้มีการ ประชุมเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ และตัวชี้วัดให้ชัดเจน เพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและเป็นไปในแนวทาง ปฏิบัติในทางเดียวกัน

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชามีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานโดยไม่นำผลการประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน/ ข้อเสนอแนะชี้แนะให้ปัญหาหากผู้ประเมินเข้าใจถึงการใช้ดุลพินิจส่วนตัวในการประเมิน ทั้งด้านผลกระทบที่ ได้รับจากระเบียบการบริหารงานบุคคลและในทางธรรม

๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงาน มีทัศนคติไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ขาดศรัทธาและ ความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน/ข้อเสนอแนะ ให้ความรู้ความเข้าใจถึงระเบียบและวิธีการในการประเมินผล การปฏิบัติงาน สร้างทัศนคติที่ดีให้กับพนักงานสร้างมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๔ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการ กำหนดแบบฟอร์มในการประเมิน มีความยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่สามารถจะวัดผล การประเมินได้อย่างแท้จริง/ข้อเสนอแนะทำความเข้าใจกับพนักงานเจ้าหน้าที่ สร้างตัวชี้วัดและแบบประเมินที่ มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ ปรึกษาหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อปรับปรุงและ จัดทำเครื่องมือการประเมินที่ได้ผล

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรมีการจัดโครงการและกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ พนักงาน บุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน

ผู้รายงาน 

(นางสาววิลาวัลย์ กนกศรีวิเชียร)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลพรหมมาสาร



(นางสาวอรุณี มะลิตอง)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
พรหมมาสาร



(นางสาวพลอยนภัส สละชีพ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
พรหมมาสาร