

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการเทศบาลตำบลหนองบัวโคก อำเภอจัตุรัส จังหวัดชัยภูมิ.....
ปีงบประมาณ2566.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน20 เมษายน 2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

<https://nongbuokhok.go.th/wp-content/uploads/2023/03/ประมวลจริยธรรมผู้บริหาร-อปท.pdf>

2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

<https://nongbuokhok.go.th/wp-content/uploads/2023/03/ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภา-อปท.pdf>

3. ประมวลจริยธรรมข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

URL ที่เผยแพร่

<https://nongbuokhok.go.th/wp-content/uploads/2023/03/ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่-อปท.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ 2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

1) เตรียมการประเมินผล

- ๒) จัดทำคำรับรองรายบุคคล
- ๓) การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน
- ๔) การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๕) การพิจารณากลับกรองและเห็นชอบการประเมิน
- ๖) นายกเทศมนตรีพิจารณาผลการประเมิน และประกาศผลการประเมินในระดับ

“ดีเด่น”

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

ควรปฏิบัติ (Dos)

(1) เทศบาลตำบลหนองบัวโคก ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เป็นไประเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกาศให้ทราบโดยทั่วถึง และมีคู่มือในการจัดทำประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นแนวทางเดียวกันและกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน อีกทั้งประชุมซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำแบบประเมินฯ ทุกๆ รอบการประเมิน

(2) ผู้รับการประเมินควรเตรียมตัว วางแผน การจัดทำคำรับรองรายบุคคล โดยผู้ประเมินกับผู้รับประเมินได้ตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน เหมาะสมกับลักษณะงาน

(3) ผู้ประเมินติดตามและให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมิน โดยผู้ประเมินมีความรู้ ความเข้าใจหลักการ พิจารณาร่วมกันปรึกษากันเสียก่อนว่าจะดำเนินการอย่างไร และผู้ประเมินมีความสนใจและเอาใจใส่ผู้รับการประเมินอย่างเป็นธรรม

(4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลหนองบัวโคกแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลับกรองผลการปฏิบัติงาน เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และระเบียบ กฎหมายกำหนด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินพิจารณา

(5) ผู้ประเมินควรแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน เพื่อแก้ไขจุดบกพร่อง และพัฒนาจุดเด่นในการปฏิบัติงาน

ไม่ควรปฏิบัติ (Don'ts)

(1) เทศบาลตำบลหนองบัวโคก ไม่ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน เช่น การกำหนดระยะเวลา ตัวชี้วัด เป็นต้น

(2) ผู้รับการประเมินกับผู้ประเมินไม่มีความรู้ ความเข้าใจในการเตรียมตัว ไม่วางแผน ขั้นตอน เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(3) ผู้ประเมินไม่แนะนำ ปรึกษา และติดตามตัววัดผลที่ได้ตกลงกันไว้ หรือผู้ประเมินไม่มีความชัดเจนในการประเมินทำให้ผู้รับการประเมินเกิดความไม่เชื่อมั่นว่าหัวหน้างานประเมินผลด้วยความรู้สึกมากกว่า ประเมินด้วยเนื้องาน และไม่สามารถตอบคำถามผู้รับการประเมินในประเด็นที่สงสัยได้ สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

(4) เทศบาลตำบลหนองบัวโคก ได้แต่งตั้งคณะกรรมการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด แต่ไม่ได้มีการประชุมในรูปแบบคณะกรรมการพิจารณากลับกรองผลการประเมินจริง และได้ทำเอกสารที่เกี่ยวข้องขึ้นภายหลัง เช่น หนังสือขอเชิญประชุม รายงานการประชุม เป็นต้น ทำให้การประเมินไม่มีคุณธรรม และความโปร่งใสในการพิจารณาฯ

(5) ประเมินไม่แจ้งผลคะแนนให้ผู้รับการประเมินทราบ และไม่ให้ออกาสผู้รับการประเมินชี้แจงให้เห็นหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประเมิน ซึ่งถือเป็นการกระทำที่ไม่ถูกต้องตามรูปแบบที่กำหนด

(6) ผู้รับการประเมิน ปฏิเสธ ไม่ปรับปรุง แก้ไข จุดบกพร่อง พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

3.1 ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย กำหนด

3.2 ผู้ประเมินปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ และระมัดระวังในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความถูกต้อง

3.3 ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง ส่งเสริม และสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.4 ผู้รับการประเมินได้รับคะแนนเป็นธรรม และนำผลคะแนนมาปรับปรุง แก้ไขปรับเปลี่ยนการทำงานให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 ส่งเสริมการอบรมเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการประเมินฯ ให้มีความรู้ ความเข้าใจอย่างถูกต้อง เพื่อปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

4.2 เทศบาลตำบลหนองบัวโคก จัดทำคู่มือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจแนวทางการประเมินฯ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4.3 ผู้ประเมินและคณะกรรมการพิจารณากลับกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาผลการปฏิบัติงาน มีความเที่ยงธรรม ไม่มีอคติส่วนตัวหรือเอนเอียงฝั่งใดฝั่งหนึ่ง มีความชัดเจนในการตัดสินใจ โดยประเมินหลายๆ ด้าน เช่น พฤติกรรมการทำงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

4.4 สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการประเมินที่สมเหตุสมผลถูกต้องเที่ยงตรง และยุติธรรม จะทำให้บุคลากรเข้าใจศักยภาพของตัวเอง เข้าใจสถานะองค์กร เกิดการพัฒนาในการทำงาน วางแผนการทำงานไปให้ถูกต้องทิศทางได้มากขึ้น หรือปรับเปลี่ยนการทำงานให้เกิดประสิทธิผลมากขึ้น

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

5.1 ผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

5.2 เครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมิน มีขั้นตอน ที่ยุ่งยาก ซับซ้อน ทำให้วัดผลการประเมินไม่มีประสิทธิภาพ

5.3 ผู้รับการประเมินขาดความกระตือรือร้น ในการจัดทำแบบประเมิน

ข้อเสนอแนะ

5.3 ควรมีการชี้แจงหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินทราบและทำความเข้าใจในการประเมิน เพื่อลดการใช้ดุลพินิจในการประเมิน


5.4 ควรมีการประชาสัมพันธ์หลากหลายช่องทาง หรือประชุมซักซ้อมความเข้าใจให้ผู้รับการประเมินได้ศึกษา ถึงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล



1. ควรมีการติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานและนำข้อมูลไปใช้อย่างจริงจัง เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญของงานที่ทำ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ควรนำข้อมูลที่ได้ไปใช้จริง เช่น งานที่ไม่บรรลุเป้าหมายต้องหาวิธีการปรับปรุงแก้ไข และงาน ที่บรรลุเป้าหมายพัฒนาให้งานดีขึ้น

ผู้รายงาน 

(นางสาวอริธิกา ไชยโสตา)

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา  

(นายวิชัย ประภากรแก้วรัตน์)

ตำแหน่งนายกเทศมนตรีตำบลหนองบัวโคก