

แบบสรุปรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยงาน เทศบาลตำบลปลาไหล อำเภวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงาน หรือสอวัตความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลตำบลปลาไหล

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม “ประกาศเทศบาลตำบลปลาไหล เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น”

ที่เผยแพร่ <http://www.plalo.go.th/plalo/data/jariyatam/jariyatam2.php>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ข้อกำหนด

ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี มีขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

๑.๒ ประชุมชี้แจงคณะกรรมการประจำคณะ

๑.๓ ประชุมชี้แจงบุคลากรเทศบาลตำบลปลาไหล

๑.๔ แจกเวียนขั้นตอนการอัปโหลดไฟล์ภาระงาน ในระบบ HR Smart

๑.๕ บุคลากรตอบแบบประเมิน ๓๖๐ องศา

๑.๖ ประธานหลักฐานสูตรตรวจสอบภาระงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑.๗ นายกเทศบาลตำบลปลาไหล สรุปรายข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงาน

๑.๘ ประชุมคณะกรรมการประเมิน

๑.๙ ส่งผลการประเมินไปยังงานการเจ้าหน้าที่

๑.๑๐ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลปลาไหล พิจารณาเห็นชอบ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลผลหรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don 't s)

๒.๑ การประเมินสมรรถนะ ของบุคลากรเทศบาลตำบลไฮฮ่อง ๕ ด้าน สำหรับการประเมินสมรรถนะของบุคลากรเทศบาลตำบลปลาไหล สายสนับสนุน ประกอบด้วย ๑) ปริมาณ ๒) คุณภาพของงาน ๓) ความรู้ความเข้าใจ กระบวนการทำงานและขั้นตอนต่างๆ ของงานที่ปฏิบัติ ๔) ความริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่องานหรือสร้างผลงานเชิงพัฒนา ซึ่งสอดคล้องความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม และ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้ได้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมของทำงาน อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม เป็นเกณฑ์การประเมิน ในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินงานการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานของเทศบาลตำบลปลาไหล อำเภอวาริชภูมิ จังหวัดสกลนคร ที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความเป็นจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะ ความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่ อย่างตรงไปตรงมา การใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะพัฒนาได้ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐาน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ บุคลากรในหน่วยงานของเทศบาลตำบลปลาไหล ซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม วิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย และทักษะการใช้ชีวิต และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข มีบุคลิกภาพที่มีความน่าเคารพนับถือของประชาชนที่มาใช้บริการ

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เห็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของ บุคลากรที่มีการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามกำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดสรรเงินในการพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการพัฒนา เป็นต้น

๔.๓ การให้รางวัล

การให้รางวัล มีความสำคัญต่อวงจรการบริหารผลงาน และต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และตามข้อตกลงที่หน่วยงานกำหนดไว้ การให้รางวัล มีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินโดยการให้รางวัลอาจมีทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการก็ได้ เช่น การปรับเงินเดือน หรือการยกย่อง

ดังนั้น การบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือการประเมิน ตามที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนด โดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออก ในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วน หนึ่ง กับคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานอีกส่วนหนึ่ง นำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินผล การปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีตัวชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่าง หลากหลายทางด้านประเภท หรือหลายระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินและการวัดผลที่มี ความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดย ไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

๕.๓ ปัญหาด้านการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน