

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการเทศบาลตำบลต้นตาล - พระยาพุด
ปีงบประมาณ ...พ.ศ.๒๕๖๖.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ...๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น.....

.... ๒.ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น.....

.... ๓.ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่ <https://web.tontan-payatod.go.th/๖๖-๐๓๙/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

URL ที่เผยแพร่ <https://web.tontan-payatod.go.th/66-๐40/>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล หมายถึง การให้บำเหน็จความดีความชอบตอบแทนให้แก่พนักงานเทศบาลที่ประพฤติตนใจตรง มีระเบียบวินัย และปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีที่ผ่านมาอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของเทศบาลตำบลต้นตาล-พระยาพุด และพนักงานผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจของทางราชการ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณี โดยมีขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้เทศบาลจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๑.๒ จัดทำประกาศกำหนดจำนวนครั้งการลาและการทำงานสายของพนักงานเทศบาล เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑.๓ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประกอบด้วย

(๑) รองนายกเทศมนตรีหรือผู้ที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) หัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้รับผิดชอบงานการเงินเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

๑.๔ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลปีละสองครั้ง ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๑) ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป

๑.๕ นายกเทศมนตรีแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล มีหน้าที่กลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัดชีวิตที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) ปลัดเทศบาล เป็นประธานกรรมการ

(๒) รองปลัดเทศบาล หรือผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ

(๓) พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

๑.๖ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน

๑.๗ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน เพื่อพิจารณาแล้วสรุปความเห็นนำเสนอต่อนายกเทศมนตรี เพื่อพิจารณาผลการประเมิน

๑.๘ จัดทำคำสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานเทศบาล ปีละ ๒ ครั้ง

- ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม)

- ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)

๑.๙ แจ้งผลการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้พนักงานเทศบาล และบันทึกคำสั่งการเลื่อนขึ้นเงินเดือนลงในบัตรประวัติพนักงานเทศบาลตำบล (ก.พ.๗)

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

พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนหนึ่งชั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณา ดังต่อไปนี้

(๑) มีผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

(๒) มีพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล

กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

(๓) ในครึ่งปีที่ผ่านมาไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญา

(๔) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

(๕) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ในครึ่งปีที่ผ่านมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกเทศมนตรีกำหนดไว้เป็นหนังสือล่วงหน้าไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน (การนับจำนวนวันลา ไม่เกินยี่สิบสามวัน สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ)

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พนักงานเทศบาล ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รวมถึงพนักงานเทศบาลตำบลต้นตาล-พระยาทต มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ปฏิบัติงานด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัยที่ดี มุ่งบริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมรวดเร็วเสมอภาค

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มี ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๔.๒ การให้รางวัล มีความสำคัญต่อการบริหารผลงานและต่อหน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะที่เป็นการตอบแทนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ มีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้โบนัส การแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม ซึ่งกำหนดโดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินสมรรถนะอีกส่วนหนึ่งนำมาคิดคำนวณรวมกัน จะได้ผลคะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบตลอดจนใช้เป็นข้อมูลการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาอุปสรรคด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนเข้าใจได้ยาก ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในบางหลักเกณฑ์

๕.๒ ปัญหาอุปสรรคด้านผู้ประเมิน เพราะว่าการประเมินต้องใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมินแทนการพิจารณาผลงานที่แท้จริง บ้างใช้ความสนิทสนมชอบส่วนตัวมาเป็นเหตุผลหลักในการประเมินก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม

๕.๓ ปัญหาอุปสรรคด้านผู้รับการประเมิน ที่ไม่เชื่อว่าการประเมินมีประสิทธิภาพขาดความเป็นธรรม หมดความศรัทธาต่อการประเมิน ด้านเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอน โดยแบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- เห็นควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลลงบนเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลต้นตาล-พระยาทต ต่อไป

ผู้รายงาน

(นางศรีไพร มหาทอง)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา

(นายวัชรพงษ์ สำเนียงพันธุ์)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลต้นตาล-พระยาทต