



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบุคคล สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี

ที่ นก ๗๕๗๐๑ /๒๕๖๔

วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสี

เรื่องเดิม

การรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม นั้น

ข้อเท็จจริง

งานบุคคล สำนักปลัด จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามรายละเอียดเอกสารแนบท้ายนี้ เพื่อให้ทุกส่วนราชการนำไปใช้ประกอบการปรับปรุงพัฒนาการบริหารงาน ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์ต่อประชาชนต่อไป

(ลงชื่อ) จำเอก.....

(สมคิด จันทะวงษ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความคิดเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด.....

(ลงชื่อ).....

(นายศักดิ์ดา ภาชู)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสี.....

(ลงชื่อ).....

(นายพงศ์ศักดิ์ สมสมัยพงศ์กุล)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาสี

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสี.....

(ลงชื่อ).....

(นายสถิตรัฐ พาไสัย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาสี

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี อำเภอสวรรคุดหา จังหวัดหนองบัวลำภู

ปีงบประมาณ : พ.ศ. ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือน ระหว่าง ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม :
๑. ประกาศประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 ๒. ประกาศประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 ๓. ประกาศประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.nasee.go.th/index.php>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินสมรรถนะ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ
ดำเนินงาน

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผล การปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมิน ในส่วนที่ ๒ พฤติกรรม การปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นเกณฑ์การประเมิน ในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๑.๒ การจัดกิจกรรมการคัดเลือกผู้มีคุณธรรมจริยธรรม

การจัดกิจกรรมการคัดเลือกผู้มีคุณธรรมจริยธรรมประจำปี ตามโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม แก่บุคลากรในสังกัด กับแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต โดยใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศ และใช้คะแนนการประเมินฯเป็นส่วนหนึ่งเพื่อพิจารณา

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

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๒.๑ กลุ่มเป้าหมาย

๑. ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน ๔ ราย
๒. สมาชิกสภาท้องถิ่น จำนวน ๑๒ ราย
๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๒๑ ราย
๔. พนักงานจ้าง จำนวน ๓๖ ราย

๒.๒ แนวทางการดำเนินการประเมิน

๑. แจกกลุ่มเป้าหมาย การดำเนินการ วัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินการ ระยะเวลา
๒. ศึกษาค้นคว้าเนื้อหา ที่รวบรวมไว้บนเว็บไซต์ อบต., บอร์ดประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย
 - พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒
 - ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
 - ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 - ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 - ประกาศมาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อบต.นาสี
 - ประกาศประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อบต.นาสี
 - ประกาศแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อบต.นาสี
 - คู่มือแนวทางการดำเนินการทางวินัย พฤติการณ์ความผิดและโทษ อบต.นาสี
 - สิ่งพึงกระทำ (Dos) และสิ่งที่ไม่ควรกระทำ (Don'ts) ตามแนวทางการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

URL บนเว็บไซต์ อบต. : <http://www.nasee.go.th/index.php>

๒.๓ แบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ

URL บนเว็บไซต์ อบต. : <http://www.nasee.go.th/index.php>

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สรุปผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม

๓.๑ จากการทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ มีผู้ได้คะแนนแยกตามช่วงคะแนนดังนี้

คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน

๑๓ คะแนน จำนวน ๒ ราย

๑๔ คะแนน จำนวน ๔ ราย

๑๕ คะแนน จำนวน ๔ ราย

๑๖ คะแนน จำนวน ๗ ราย

๑๗ คะแนน จำนวน ๕ ราย

๑๘ คะแนน จำนวน ๓ ราย

๑๙ คะแนน จำนวน ๓ ราย

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณคุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริง

หรือไม่ อย่างไรเพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ได้กำหนดพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ)โดยการนำสมรรถนะและระดับที่คาดหวังที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละคนมาใส่ในส่วนที่ ๒ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยสมรรถนะที่จำไปใส่ในแบบ ประกอบด้วย

(๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคน (ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง และทุกระดับ) ที่จำเป็นต้องมี เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ สมรรถนะ ได้แก่

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

(๒) กำหนดน้ำหนักสมรรถนะ โดยผู้รับการประเมินและผู้ประเมินต้องต้องร่วมกันพิจารณา กำหนดน้ำหนักสมรรถนะแต่ละตัวตามลำดับความสำคัญของสมรรถนะกับลักษณะการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะประเมิน และเมื่อรวมน้ำหนักของทุกสมรรถนะแล้วต้องได้ค่าน้ำหนัก ๓๐

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รอบการประเมินที่ ๘ รอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖ ได้มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการไปแล้วเมื่อต้นรอบประเมิน

๓.๓ การจัดกิจกรรมการคัดเลือกผู้มีคุณธรรมจริยธรรม

การจัดกิจกรรมการคัดเลือกผู้มีคุณธรรมจริยธรรมประจำปี ตามโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม แก่บุคลากรในสังกัด กับแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสี (พ.ศ.๖๕๖๖-๖๕๗๐) โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต โดยใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศ และใช้คะแนนการประเมินฯเป็นส่วนหนึ่งเพื่อพิจารณา ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ และจัดทำหลักเกณฑ์เพื่อประกอบการพิจารณา โดยได้อ้างอิงมาจาก ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๒. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๓. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๔. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๖. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษา เกียรติศักดิ์
ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจ
พอเพียง

๗. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิด
ความเสียหาย

๘. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๙. มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม
รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๑๐. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อ
สิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ และให้นำคะแนนจากการทดสอบตามแบบประเมินเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณา
และได้มีการประกาศผลการคัดเลือกผู้มีคุณธรรมจริยธรรมประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในกิจกรรม
โครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม แก่บุคลากรในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เมื่อ
วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖



กิจกรรมมอบรางวัลกิจกรรมคัดเลือกผู้มีคุณธรรมจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต



๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลนาสี มีแนวนโยบายในการผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยมีรายละเอียดดังนี้

- ๔.๑ การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔.๒ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร
- ๔.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ๔.๔ การพัฒนาบุคลากร
- ๔.๕ การพัฒนาระบบสารสนเทศ

๔.๑ การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ การวางแผนอัตรากำลัง

- วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง
- กรอบอัตรากำลัง และการปรับกระบวนการปฏิบัติงาน
- ทบทวนอัตรากำลัง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด

๑.๒ การสรรหาและการคัดเลือก

- กระบวนการสรรหาสอดคล้องกับการวางแผนอัตรากำลัง
- การสรรหาบุคคลคำนึงถึงเป้าหมาย และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
- กระบวนการสรรหาดำเนินการสรรหาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- การสรรหาคัดเลือกมาจากความสามารถของผู้สมัคร คงไว้ซึ่งความมีมาตรฐานมี

ประสิทธิภาพ สมรรถนะ และความถูกต้อง

- ตำแหน่งที่ดำเนินการสรรหามีการประชาสัมพันธ์อย่างเหมาะสม
- ตลอดกระบวนการคัดเลือกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

๑.๓ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามหลักเกณฑ์

๔.๒ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งใจมีนโยบายที่จะส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสโดยมุ่งเน้นการ
ดำเนินการกิจตามหลักจริยธรรมในทุกด้าน และสอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔.๑ มาตรฐานจริยธรรมขององค์กร

- ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครอง
ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ
ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

- ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตาม
ทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

- กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือ
เสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

- คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือ

ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของ
บุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

- ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๔.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔.๓.๑ การบริหารผลการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การบริหารผลการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ด้วยการเชื่อมโยงต่อเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ ในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน จนถึงระดับบุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการขององค์กรที่ชัดเจน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การติดตามผลการปฏิบัติราชการอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ได้กำหนด และผลที่ได้จากการประเมินนำไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๔.๓.๒ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ การประเมินผลการปฏิบัติราชการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการนั้น ก็คือการประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันได้ หรือ ผลสัมฤทธิ์ของงานซึ่งกำหนดโดย ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติราชการ กำหนดโดยสมรรถนะ (Competeng) ในการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินสมรรถนะอีกส่วนหนึ่ง นำมาคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนเป็นข้อมูลในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๔.๓.๓ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยพื้นฐานเป็นการประเมินที่พิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการที่เกิดขึ้นจริงในรอบการประเมินว่าได้ตามค่าเป้าหมาย (Goals) มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติที่สามารถปฏิบัติงานได้ผลที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายจะได้รับคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติได้ผลที่ต่ำกว่าการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดตัวชี้วัด (KPI หรือ Key Performance Indicator) และ กำหนดค่าเป้าหมาย (Goal) เพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยค่าเป้าหมายของผลหรือสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลภายหลังจากที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติงานครบรอบ การประเมินแล้ว ทำการประเมินโดยเทียบกับผลที่เกิดขึ้นจริง กับเกณฑ์ค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อสรุปเป็นคะแนน การประเมินผลสัมฤทธิ์

๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)
๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-focused Method)
๓. การเรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Workflow-charting Method)
๔. การประเมินความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติราชการ

๔.๓.๔ การประเมินสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competenc) หรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หมายถึงสิ่งที่ผู้ปฏิบัติแสดงออก ในระหว่างการปฏิบัติราชการเป็นผลจากแรงจูงใจหรือแรงผลักดันภายในจิตใจ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จไปด้วยดีการประเมินสมรรถนะก็คือ การประเมินว่าผู้ปฏิบัติ นั้นได้แสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะที่ควรจะเป็นของตำแหน่ง หรือไม่ ประการใด หากผู้ปฏิบัตินั้นได้แสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมอย่างน้อยเท่ากับพฤติกรรมที่ควรจะเป็น แล้ว ย่อมถือได้ว่าผู้ปฏิบัติ นั้น ๆ มีสมรรถนะได้ตามที่ตำแหน่งที่รับผิดชอบ การที่ทำให้ตามพฤติกรรมที่ควรจะเป็นหรือไม่นั้นย่อมส่งผลถึงผลการปฏิบัติราชการของผู้ปฏิบัติ นั้น ๆ ประกอบกับการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในการกระบวนการประเมิน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๔.๓.๕ การแจ้งผลประเมินและแนวทางการให้คำปรึกษา

จากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินต้องแจ้งผลการประเมินดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมินทราบ การแจ้งผลการประเมินนี้จะดำเนินการใน ๒ กรณี

(๑) การแจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคล พร้อมให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ผลการปฏิบัติราชการรวมทั้งพฤติกรรม ก่อนเริ่มการปฏิบัติราชการในรอบปีงบประมาณใหม่ต่อไป ซึ่งในการแจ้ง ผลการประเมินกรณีนี้ต้องให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบด้วย

(๒) การแจ้งผลการประเมินเฉพาะผู้มีผลงานดีเด่น ประกาศให้ทราบทั่วกัน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงาน และเป็นการยกย่อง ชมเชย ผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น เป็นที่ประจักษ์โดยทั่วกัน

๔.๔ การพัฒนาบุคลากร

๔.๔.๑ นโยบายการพัฒนาบุคลากร

- มุ่งเน้นการให้พนักงานมีการพัฒนาตัวเองและให้องค์กรเติบโต เพื่อให้พนักงานทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ องค์กรต้องส่งเสริมใส่ใจพัฒนาพนักงานทุกคนให้มีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้น

- มุ่งเน้นให้พนักงานในองค์กรพัฒนาฝีมือ ทักษะการทำงาน ตลอดจนมีองค์ความรู้ต่างๆ ที่ดีขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์กับการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- มุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงการดูแลขององค์กร ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพตลอดจนความสามารถให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ สร้างความก้าวหน้าให้เป็นรูปธรรม

- มุ่งเน้นให้พนักงานมีความภาคภูมิใจกับองค์กร ทั้งยังเป็นการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว

- มุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม เพิ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเพื่อสร้างความรับผิดชอบในการเพิ่มพูนความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔.๔.๒ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

- มีการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งต้องจัดทำเป็นประจำตามวงรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- จัดทำเส้นทางพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

- ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

- จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของพนักงานในทุกส่วนราชการที่มีต่อพัฒนา

บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาสี

- จัดให้มีการอบรมภายในและการอบรมภายนอก

๕. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

๑. การให้ความร่วมมือหรือการเห็นความสำคัญในเรื่องจริยธรรมของบุคลากรยังไม่มากเท่าที่ควร

๒. การการประเมินและการวัดผลเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นนามธรรม จะทำให้เห็นเป็นรูปธรรมเป็นเรื่องยากและซับซ้อน อาจทำให้การประเมินมีความคลาดเคลื่อนและวัดผลได้ยาก เช่น ผู้ที่ปฏิบัติตามกฎหมายในแบบประเมินแต่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แท้จริงได้ อาจเกิดการกระทำผิดได้เมื่อพบช่องว่างของกฎระเบียบ

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

๑. ควรผลักดันให้ปฏิบัติงานเป็นวัฒนธรรมองค์กร
๒. วางระเบียบแบบแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
๓. ส่งเสริมและพัฒนาผู้นำองค์กรในด้านคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ฯ

(ลงชื่อ) จำเอก.....ผู้รายงาน

(สมคิด จันทะวงษ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ