



รายงานผลการนำการประเมินจรรยาบรรณ
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง
จังหวัดนครราชสีมา

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะหลัก) ที่มีการประเมินสมรรถนะ ดังนี้

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องและระบบงาน
- ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑.๒ ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) เป็นผู้กรอกในช่อง “ระดับที่ประเมินได้” โดยผู้บังคับบัญชา พิจารณาจากพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติงาน (ไม่ควรใช้วิธีการคาดคะเน หรือการใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมิน) ว่ามีสมรรถนะตามที่กำหนดหรือไม่โดยเปรียบเทียบกับพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละสมรรถนะ (รายละเอียดตามภาคผนวกพจนานุกรมสมรรถนะ) ดังนั้น ผู้ประเมินจึงควรต้องมีการสังเกต และบันทึกพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินอย่างสม่ำเสมอตลอดช่วงเวลาของการประเมิน เพื่อช่วยลดปัญหาการประเมินที่ผิดพลาด และความเห็นที่ไม่ตรงกันเมื่อแจ้งผลการประเมิน

๑.๓ ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) เป็นผู้กรอกคะแนนในช่อง “คะแนนที่ได้” โดยการนำระดับสมรรถนะที่ประเมินได้ในช่อง “ระดับที่ประเมินได้” ไปเทียบกับเกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะ ตามตารางเปรียบเทียบค่าคะแนนดังนี้

ตารางเปรียบเทียบค่าคะแนน

ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง (ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง)	ระดับที่ ประเมินได้ ๐	ระดับที่ ประเมินได้ ๑	ระดับที่ ประเมินได้ ๒	ระดับที่ ประเมินได้ ๓	ระดับที่ ประเมินได้ ๔	ระดับที่ ประเมินได้ ๕
ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๑	๐ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๒	๐ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๓	๐ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๔	๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๕	๐ คะแนน	๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน

จากตารางเปรียบเทียบค่าคะแนน ซึ่งเป็นการเป็นการเปรียบเทียบจากระดับของสมรรถนะที่ประเมินได้ กับระดับที่ต้องการ/คาดหวัง โดยการให้ค่าคะแนนจะพิจารณา ดังนี้

- ๕ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ > ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๑ ระดับขึ้นไป
- ๔ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ = ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง
- ๓ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ < ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๑ ระดับ
- ๒ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ < ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๒ ระดับ
- ๑ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ < ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๓ ระดับ
- ๐ คะแนน = ไม่แสดงพฤติกรรม/สมรรถนะตามที่กำหนด

-การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูเทศบาล องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้

-มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัย หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตนเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

-การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา

-มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ

-การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ

-การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ

-การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม

นำผลการประเมินไปใช้ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการเสร็จแล้ว นำไปใช้ประกอบการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑) การเลื่อนเงินเดือน

๒) การแต่งตั้ง เลื่อนระดับ เปลี่ยนสายงาน ฯลฯ

๓) การให้ออกจากราชการ

๔) การพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

๕) การให้รางวัลประจำปี (โบนัส)

๖) การบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ๆ (รางวัลจูงใจ ค่าตอบแทน ฯลฯ)

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos' & Don't) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เทศบาลตำบลตลาดแค อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

URL ที่เผยแพร่ <https://www.taladkae.go.th/showall.php?cat=158>

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามท่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้

๓.๑พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๓.๒พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยยึดต้องได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา

๓.๓พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้โดยไม่ต้องการคำชี้แนะ

๓.๔การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ

๓.๕การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๓.๖การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

๓.๗ การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

นำผลการประเมินไปใช้ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการเสร็จแล้ว นำไปใช้ประกอบการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

มาตรการเชิงรุก

๑. การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
๒. การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา
๓. การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
๔. การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำมาใช้ในทางกฎหมายให้เกิดความโปร่งใส

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ๕.๑ ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร
- ๕.๒ วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
- ๕.๓ การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์
