

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ.....เทศบาลเมืองสัทธิบ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

๑. http://www.sattahipmunicipality.go.th/news.php?cat_id=๙๕
๒. <http://www.sattahipmunicipality.go.th/detail.php?id=๒๐๒๘>
๓. <http://www.sattahipmunicipality.go.th/detail.php?id=๒๐๒๗>
๔. <http://www.sattahipmunicipality.go.th/detail.php?id=๒๐๒๖>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

๑. การประพฤติตนทางจริยธรรมของข้าราชการเทศบาลเมืองสัทธิบ
๒. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เทศบาลเมืองสัทธิบ

URL ที่เผยแพร่

๑. http://www.sattahipmunicipality.go.th/news.php?cat_id=๙๕
๒. <http://www.sattahipmunicipality.go.th/detail.php?id=๒๐๓๒>
๓. <http://www.sattahipmunicipality.go.th/detail.php?id=๒๐๓๓>

กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การสรรหาทรัพยากรบุคคล

โดยการสอบคัดเลือกพนักงานจ้าง เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีขั้นตอนดังนี้

๑.๑.๑ จัดทำปฏิทินในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามระเบียบที่กำหนด เป็นการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการและระยะเวลาการดำเนินการแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง

๑.๑.๒ จัดทำบันทึกข้อความรายงานตำแหน่งว่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เสนอนายกเทศมนตรีเมืองสหัสขันธ์ เพื่ออนุมัติสรรหาบุคลากรตามตำแหน่งที่ว่าง

๑.๑.๓ จัดทำประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง โดยมีรายละเอียดในการรับสมัคร ดังนี้

- ประเภทของพนักงานจ้าง ชื่อตำแหน่ง และรายละเอียดการจ้าง
 - คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการเลือกสรร
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
 - ค่าตอบแทนที่จะได้รับ
 - การรับสมัคร ได้แก่ วันเวลา และสถานที่รับสมัคร หลักฐานที่ต้องยื่นพร้อมใบสมัคร
 - การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ
- กำหนดวัน เวลา สถานที่ในการประเมิน และระเบียบเกี่ยวกับการประเมิน
- หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสรร
 - หลักสูตรและวิธีการสอบสรรหา แบ่งออกเป็น การสอบแบบปรนัย และสอบสัมภาษณ์ โดย สอดแทรกหลักสูตร การวัดความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นเครื่องชี้้นำการปฏิบัติงาน ตามประมวล จริยธรรมของหน่วยงาน
 - หลักเกณฑ์การตัดสิน
 - การประกาศรายชื่อและการขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร
 - การแต่งตั้งผู้ผ่านการเลือกสรร
 - การยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขัน
 - ระยะเวลาการจ้าง
 - การทำสัญญาจ้าง

๑.๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

๑. ปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
๒. ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบงานหรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร เป็นกรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรมีหน้าที่ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตามแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานเป็นที่ตั้ง

๑.๑.๕ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

ประกาศรับสมัครนั้น ให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย แจ้งประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านทางเว็บไซต์เทศบาลเมืองสตึก <http://www.sattahipmunicipality.go.th/> โดยกำหนดระยะเวลาในการประกาศรับสมัคร ไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ก่อนกำหนดวันรับสมัคร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนใจสามารถเข้าถึงประกาศฯ ได้โดยง่าย และเป็นไปตามมาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใสตรวจสอบได้

๑.๑.๖ การรับสมัครสรรหากำหนดระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ มีขั้นตอนการรับสมัครสรรหา ดังนี้

๑. การจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการสรรหาบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้างตามลำดับ

๒. ให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครตามแบบฟอร์มใบสมัครที่ทางเทศบาลกำหนดพร้อมแนบเอกสารหลักฐานตามประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

๓. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบใบสมัครและหลักฐานประกอบการรับสมัครว่าถูกต้องและมีคุณสมบัติตรงตามประกาศรับสมัครหรือไม่ หากถูกต้องผู้สมัครชำระค่าธรรมเนียมการสมัคร

๑.๑.๗ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรรเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัครสรรหาและเลือกสรรแล้ว จึงประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรรเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง โดยปิดประกาศประชาสัมพันธ์ไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป และประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์เทศบาลเมืองสตึก <http://www.sattahipmunicipality.go.th/> ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักและจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑.๑.๘ ดำเนินการเลือกสรรตามหลักเกณฑ์

หลักเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ยึดหลัก “สมรรถนะ” ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่เทศบาลเมืองสตึกกำหนด ซึ่งประกอบด้วย

- ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- ทักษะที่มีต่อหน่วยงาน โดยเฉพาะบุคลิกภาพ การประพฤติปฏิบัติ ความสามารถ

ประสบการณ์ ไหวพริบ อารมณ์ แรงจูงใจ มนุษย์สัมพันธ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จิตสำนึกการให้บริการ คุณธรรม จริยธรรม การตอบคำถามการให้สัมภาษณ์ โดยน้อมนำหลักคุณธรรมจริยธรรมเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรร

- คุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

การประเมินสมรรถนะแต่ละเรื่อง เทศบาลเมืองสตหีบ จะเป็นผู้กำหนด โดยสมรรถนะเรื่องหนึ่งสามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินหลายวิธีการหรือสมรรถนะหลาย ๆ เรื่อง สามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินวิธีเดียวกันตามที่เห็นว่าเหมาะสม และสอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะดังกล่าว ได้แก่ การสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ เกณฑ์การตัดสินสำหรับผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะ เทศบาลเมืองสตหีบ จะกำหนด ตามความเหมาะสมของตำแหน่ง

๑.๑.๙ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร

เมื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว กรรมการดำเนินการและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง รายงานผลการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรหาและบันทึกข้อความต่อนายกเทศมนตรีเมืองสตหีบ เพื่อประกาศขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชี ผู้ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ทั้งนี้ โดยปิดประกาศประชาสัมพันธ์ไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป และประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์เทศบาลเมืองสตหีบ <http://www.sattahipmunicipality.go.th/>

๑.๑.๑๐ ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งพนักงานจ้าง

๑.๑.๑๑ เรียกผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร มาทำสัญญาจ้าง

๑.๑.๑๒ ออกคำสั่งแต่งตั้งจ้างพนักงานจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลเมืองสตหีบ จะมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) และส่วนที่ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม เป็นต้น

๑. ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีขั้นตอนดังนี้

๑.๑ เทศบาลเมืองสตหีบ ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

๑.๒ เจ้าหน้าที่จัดทำตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานรายบุคคล

๑.๓ ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) กำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานแล้วเสร็จ

๑.๔ ผู้ประเมินแต่ละระดับ ติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำ

๑.๕ เมื่อครบรอบการประเมิน ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ โดยมีสมรรถนะหลัก ดังนี้

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

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์

- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๑.๖ เทศบาลเมืองสตึกมีประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น

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

๒.๑ การประเมินสมรรถนะ ของผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรรเป็นพนักงานของเทศบาลเมืองสตึก โดยคำนึงถึงบุคลิกภาพ พฤติกรรมทางกาย วาจา ซึ่งสอดคล้องกับคำถามวัดความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม การตอบบทสัมภาษณ์ หรือตอบคำถามคณะกรรมการฯ เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่าง วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ ๒ พฤติกรรม การปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานของเทศบาลเมืองสตึก ที่ได้รับการเลือกสรรและประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงพนักงานราชการทุกคน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริงใจความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญคือ ความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี ประเทศบ้านเมืองจะพัฒนาอยู่ได้ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐาน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์กรหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ประพฤติ ปฏิบัติตามตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย และทักษะการใช้ชีวิต และการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป็น แบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข มีบุคลิกภาพที่มีความน่าเคารพนับถือของประชาชน ที่ใช้บริการโดยทั่วไป

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมิน ในเชิงปริมาณคุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมินว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ได้กำหนดพฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะ) โดยการนำสมรรถนะและระดับที่คาดหวังที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละคนมาไว้ในส่วนที่ ๒ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยสมรรถนะที่จำไปไว้ในแบบประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๔.๓ การให้รางวัล

การให้รางวัล มีความสำคัญต่อการบริหารผลงานแต่ละหน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่เป็น การตอบแทนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และตามข้อตกลงที่หน่วยงาน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้การให้รางวัล มีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน โดยการให้รางวัลอาจมีทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้โบนัส การแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินตามข้อตกลงหรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนดโดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรม ซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ กับคะแนนการประเมินสมรรถนะ นำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้เงิน รางวัลประจำปี (โบนัส) การยกย่องชมเชย เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจน การพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีตัวชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่าง หลากหลายด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง สายงาน การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมิน และการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

๕.๒ ผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล และขาดความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

๕.๓ เครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก โดยแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

๖. ข้อเสนอแนะ

๖.๑ ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ ควรให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และให้มีการนำจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามแบบประเมินสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

๖.๒ การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต้องยึดหลักเกณฑ์ระเบียบ และยืนหยัดในความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและมุ่งที่ความรู้ความสามารถของบุคลากร เป็นหลัก เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ผู้รายงาน



(นางนงพร คล่องการ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา



(นายณรงค์ บุญบรรเจิดศรี)

นายกเทศมนตรีเมืองสัทธิบ