



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์โคก อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

ที่ รอ. ๗๖๒๐๑/ ๔๗

วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์โคกผ่านปลัด

ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์โคก ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือกและเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุ แต่งตั้งเป็นพนักงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษตร วิสัย การพัฒนาบุคลากรเพื่อบรรจุ แต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์โคก การพัฒนา บุคลากรโดยการอบรมจริยธรรม นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์โคก จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน (ITA) ขององค์การบริหารส่วน ตำบลสิงห์โคก ในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อทราบ และอนุมัติเผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์โคกต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นายประดิษฐ์ โยธาจันทร์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ส.ต.ท.

(สุดใจ อินทร์สีเมือง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์โคก

ลงชื่อ

(นายบุญธรรม เหล่าบ้านเหนือ)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์โคก

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการ ประเมิน จริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือปฏิบัติราชการ หรือ การแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความ เข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวล จริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์โคก

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

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๓๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายใน หน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประกาศ ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อบต.สิงห์โคก
URLที่เผยแพร่ <http://www.singkok.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การ ประเมินสมรรถนะ

ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผล การปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผล การปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมิน ในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการ ปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม เป็น เกณฑ์การประเมิน ในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๑.๒ การจัดกิจกรรมการคัดเลือกผู้มีคุณธรรมจริยธรรม การจัดกิจกรรมการคัดเลือกผู้มีคุณธรรม จริยธรรมประจำปี ตามโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรในสังกัด กับแผนปฏิบัติการป้องกัน การทุจริต เพื่อยกระดับคุณธรรมและความ โปร่งใส ขององค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์โคก (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) โครงการ เชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เป็นไปตาม มาตรฐานด้วยความวิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต โดยใช้หลักเกณฑ์ตาม ประกาศ และใช้คะแนน การประเมินฯ เป็นส่วนหนึ่งเพื่อพิจารณา

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

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือ ข้อกำหนด จริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบล ประกอบด้วย

๒.๑ กลุ่มเป้าหมาย

๑. ผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน ๔ ราย
๒. สมาชิกสภาท้องถิ่น จำนวน ๑๓ ราย
๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูส่วนตำบล จำนวน ๒๓ ราย
๔. พนักงานจ้าง จำนวน ๓๑ ราย

๒.๒ แนวทางการดำเนินการประเมิน

๑. แจกกลุ่มเป้าหมาย การดำเนินการ วัตถุประสงค์ แนวทางการดำเนินการ ระยะเวลา
๒. ศึกษาค้นคว้าเนื้อหา ที่รวบรวมไว้บนเว็บไซต์ อบต., บอร์ดประชาสัมพันธ์ ประกอบด้วย urt

บนเว็บไซต์ อบต. : <http://www.singkok.go.th>

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สรุปผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล จริยธรรม

๓.๑ จากการทำแบบทดสอบวัดความรู้ความเข้าใจ มีผู้ได้คะแนนแยกตามช่วงคะแนนดังนี้ คะแนนเต็ม ๒๐

- คะแนน ๑๓ คะแนน จำนวน ๕ ราย
- คะแนน ๑๔ คะแนน จำนวน ๖ ราย
- คะแนน ๑๕ คะแนน จำนวน ๒๑ ราย
- คะแนน ๑๖ คะแนน จำนวน ๒๐ ราย
- คะแนน ๑๙ คะแนน จำนวน ๑๘ ราย

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามกรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และ ประโยชน์ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนด ไว้เมื่อต้นรอบ การประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้ เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการ พัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ได้กำหนดพฤติกรรมผลการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) โดยการนำ สมรรถนะและระดับที่คาดหวังที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละคนมา ใส่ในส่วน ที่ ๒ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยสมรรถนะที่จำไปใส่ในแบบ ประกอบด้วย

(๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็น คุณลักษณะร่วม ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคน (ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง และทุกระดับ) ที่จำเป็นต้องมี เพื่อเป็น การหล่อหลอม ให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ประชาชน ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ สมรรถนะ ได้แก่ - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ - การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม - การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน - การบริการเป็นเลิศ - การทำงานเป็นทีม

(๒) กำหนดน้ำหนักสมรรถนะ โดยผู้รับการประเมินและผู้ประเมินต้องต้องร่วมกันพิจารณา กำหนด น้ำหนักสมรรถนะแต่ละตัวตามลำดับความสำคัญของสมรรถนะกับลักษณะการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะประเมิน และเมื่อรวมน้ำหนักของทุกสมรรถนะแล้วต้องได้ค่าน้ำหนัก ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รอบการประเมินที่ ๑ รอบเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖ ได้มีการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการไปแล้วเมื่อต้นรอบประเมิน

๓.๓ การจัดกิจกรรมการคัดเลือกผู้มีคุณธรรมจริยธรรม

การจัดกิจกรรมการคัดเลือกผู้มีคุณธรรมจริยธรรมประจำปี ตามโครงการฝึกอบรมเพื่อ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรในสังกัด กับแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต เพื่อยกระดับคุณธรรมและ ความโปร่งใส ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์โคก (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ ปฏิบัติงานเป็นไปตาม มาตรฐานด้วยความ วิริยะอุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต โดยใช้หลักเกณฑ์ตามประกาศ และใช้ คณะกรรมการประเมินฯ เป็นส่วนหนึ่งเพื่อพิจารณา ได้ แต่งตั้งคณะกรรมการ และจัดทำหลักเกณฑ์เพื่อประกอบการ พิจารณา โดยได้อ้างอิง มาจาก ประกาศคณะกรรมการ มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวล จริยธรรมพนักงานส่วน ท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตาม ทานองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
๒. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือ เสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง
๓. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
๔. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการ ใช้ความรู้สึกรหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือ ฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
๖. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษา เกียรติศักดิ์ ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจ พอเพียง ความเสียหาย
๗. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิด
๘. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
๙. มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
๑๐. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ และให้นำคำแนะนำจากการทดสอบตามแบบประเมินเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาและได้มี การ ประกาศผลการคัดเลือกผู้มีคุณธรรมจริยธรรมประจำปี ๒๕๖๖ ในกิจกรรมโครงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรในสังกัด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๖

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์โคก มีนโยบายในการผลการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม ไปใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยมีรายละเอียดดังนี้

- ๔.๑ การวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๔.๒ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวิสัยทัศน์ของบุคลากร
- 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 - ตลอดกระบวนการคัดเลือกปฏิบัติ

อย่างเป็นธรรม

๑.๓ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ตามหลักเกณฑ์

๔.๒ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งเจตนาโดยนโยบายที่จะส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสโดยมุ่งเน้น การ ดำเนินภารกิจตามหลักจริยธรรมในทุกด้าน และสอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๔.๑ มาตรฐานจริยธรรมขององค์กร

- ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครอง ระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

- ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตาม ทำนองคลอง ธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

- กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการ ลงโทษผู้ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

- คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ - มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือ ความสัมพันธ์ ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะ ทางเศรษฐกิจสังคม

- ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของ ความ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง

๔.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔.๓.๑ การบริหารผลการปฏิบัติราชการและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การบริหารผลการปฏิบัติ ราชการ หมายถึง กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดัน ให้ผลการปฏิบัติราชการขององค์กรบรรลุ เป้าหมาย ด้วยการเชื่อมโยงต่อเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ ในระดับ องค์กร ระดับหน่วยงาน จนถึงระดับ บุคคลเข้าด้วยกัน โดยผ่านกระบวนการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ ขององค์กรที่ชัดเจน การพัฒนา ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม การติดตาม ผลการปฏิบัติราชการ อย่างต่อเนื่อง การ ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ สอดคล้องกับเป้าหมายที่ได้กำหนด และผลที่ได้จากการ ประเมินนำไป ประกอบการพิจารณาตอบแทนความดี ความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๔.๓.๒ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การดำเนินการตามขั้นตอนของกระบวนการบริหารผล การปฏิบัติราชการ การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการนั้น ก็คือการ ประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้ หรือผลสัมฤทธิ์ ของงานซึ่งกำหนดโดย ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่ง แสดงออกในการปฏิบัติราชการ กำหนดโดย สมรรถนะ (Competency) ในการประเมินจะนำคะแนนการ ประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการ ประเมิน สมรรถนะอีกส่วนหนึ่ง นำมาคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผล การปฏิบัติราชการ ซึ่งนำไปใช้ในการพิจารณาความดี ความชอบ ตลอดจนเป็นข้อมูลในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตลอดจนการพัฒนา บุคลากรต่อไป

๔.๓.๓ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยพื้นฐานเป็นการประเมิน ที่พิจารณาจากผลการปฏิบัติราชการ ที่เกิดขึ้นจริงในรอบการประเมินว่าได้ตามค่าเป้าหมาย (Goals) มากน้อย เพียงใด ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติที่สามารถปฏิบัติงาน ได้ผลที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมายจะได้รับคะแนนการประเมินผล สัมฤทธิ์สูงกว่าผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติได้ผลที่ด้อยกว่า การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน กำหนดตัวชี้วัด (KPI หรือ Key Performance Indicator) และ กำหนดค่า เป้าหมาย (Goal) เพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยค่า เป้าหมายของผลหรือสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผล ภายหลังจากที่ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติงานครบรอบ การประเมินแล้ว ทำ การประเมินโดยเทียบกับผลที่เกิดขึ้นจริง กับ เกณฑ์ค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อสรุปเป็นคะแนน การประเมิน ผลสัมฤทธิ์

๑. การถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานจากบนลงล่าง (Goal Cascading Method)

๒. การสอบถามความคาดหวังของผู้รับบริการ (Customer-focused Method)

๓. การเรียงตามผังการเคลื่อนของงาน (Workflow-charting Method)

๔. การประเมินความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติราชการ

๔.๓.๔ การประเมินสมรรถนะ สมรรถนะ (Competency) หรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หมายถึงสิ่งที่ผู้ปฏิบัติ แสดงออกใน ระหว่างการปฏิบัติราชการเป็นผลจากแรงจูงใจหรือแรงผลักดันภายในจิตใจ ที่จะส่งผลต่อ ความสำเร็จในการ ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่รับผิดชอบอยู่ให้สำเร็จไปด้วยดีการประเมินสมรรถนะก็คือ การประเมินว่าผู้ปฏิบัตินั้น ได้ แสดงออกถึงพฤติกรรมที่สะท้อนสมรรถนะที่ควรจะเป็นของตำแหน่ง หรือไม่ ประการใด หากผู้ปฏิบัตินั้นได้ แสดงให้เห็นถึง พฤติกรรมอย่างน้อยเท่ากับพฤติกรรมที่ควรจะเป็น แล้ว ย่อมถือได้ว่าผู้ปฏิบัตินั้น ๆ มีสมรรถนะได้ ตามที่ตำแหน่งที่ รับผิดชอบ การที่ทำได้ตามพฤติกรรมที่ควรจะเป็นหรือไม่นั้นย่อมส่งผลถึงผลการปฏิบัติราชการ ของผู้ปฏิบัติ นั้น ๆ ประกอบกับการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้ การประเมินผลการปฏิบัติราชการมี ประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๔.๓.๕ การแจ้งผลการประเมินและแนวทางการให้คำปรึกษา หลังจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ประเมินต้องแจ้งผลการประเมิน ดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้รับการประเมินทราบ การแจ้งผลการประเมินนี้ จะต้องดำเนินการใน ๒ กรณี

(๑) การแจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคล พร้อมให้คำปรึกษา แนะนำเพื่อนำไปสู่การ พัฒนา ผล การปฏิบัติราชการรวมทั้งพฤติกรรม ก่อนเริ่มการปฏิบัติราชการในรอบปีงบประมาณใหม่ต่อไป ซึ่งใน การแจ้ง ผล การประเมินกรณีนี้ ต้องให้ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบด้วย

(๒) การแจ้งผลการประเมินเฉพาะผู้มีผลงานดีเด่น ประกาศให้ทราบทั่วกัน เพื่อให้เกิด ความ โปร่งใสในการ ดำเนินงาน และเป็นการยกย่อง ชมเชย ผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการดีเด่น เป็นที่ประจักษ์โดยทั่วกัน

๔.๔ การพัฒนาบุคลากร

๔.๔.๑ นโยบายการพัฒนาบุคลากร - มุ่งเน้นการให้พนักงานมีการพัฒนาตัวเองและให้องค์กรเติบโต เพื่อให้พนักงาน ทำงาน ได้ดีมี ประสิทธิภาพ องค์กรต้องส่งเสริมใส่ใจพัฒนาพนักงานทุกคนให้มีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้น - มุ่งเน้นให้ พนักงานในองค์กรพัฒนาฝีมือ ทักษะการทำงาน ตลอดจนมีองค์ความรู้ต่างๆ ที่ดีขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์กับ

การทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น - มุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนรู้สึกถึงการดูแลขององค์กร ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ตลอดจน ความสามารถให้ดียิ่งขึ้นเรื่อย ๆ สร้างความก้าวหน้าให้เป็นรูปธรรม อยู่กับองค์กรได้ในระยะยาว - มุ่งเน้นให้พนักงานมีความรักดีกับองค์กร ทั้งยังเป็นการรักษาพนักงานที่ดีมีศักยภาพให้ มุ่งเน้น การเสริมสร้างวัฒนธรรมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม เพิ่มการเรียนรู้ด้วยตนเอง และเพื่อสร้างความรับผิดชอบใน การเพิ่มพูนความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔.๔.๒ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล -มีการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งต้องจัดทำเป็นประจำ ตามวงรอบการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี -จัดทำเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง -ส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนายบุคคล - จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของพนักงานในทุกส่วนราชการที่มีต่อพัฒนาบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนตำบลสิงห์โคก - จัดให้มีการอบรมภายในและการอบรมภายนอก

๕. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

๑. การให้ความร่วมมือหรือการเห็นความสำคัญในเรื่องจริยธรรมของบุคลากรยังไม่มากเท่าที่ควร
๒. การการประเมินและการวัดผลเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นนามธรรม ที่จะให้เห็น เป็นรูปธรรมเป็นเรื่องยาก และซับซ้อน อาจทำให้การประเมินมีความคลาดเคลื่อนและวัดผลได้ยาก เช่น ผู้ขึ้น ปฏิบัติตามกฎหมายในแบบประเมินแต่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แท้จริงได้ อาจเกิดการกระทำผิดได้เพื่อ พบช่องว่างของกฎระเบียบ

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

๑. ควรผลักดันให้ปฏิบัติงานเป็นวัฒนธรรมองค์กร
๒. วางระเบียบแบบแผนขั้นตอนการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
๓. ส่งเสริมและพัฒนาผู้นำองค์กรในด้านคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์ฯ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)

(นายประดิษฐ์ โยธาจันทร์)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

-ทศ.

ส.ต.ท.

(สุดใจ อินทร์สีเมือง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)

(นายบุญธรรม เหล่าบ้านเหนือ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสิงห์โคก