



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาขา โทร. ๐- ๗๗๕๙-๕๒๖๓

ที่ ขพ ๗๓๔๐๑/ ๗๖๗ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา

ด้วยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา ได้นำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขาจึงขอรายงานผลการนำจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน (ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขา ในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อทราบและอนุมัติเผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นางจรรศรี โรยรินทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(นางสิริวรรณ ช่วยบำรุง)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ไม่เหมาะสม

(นางนปสร สุวรรณมณี)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ไม่เหมาะสม

(นายอัศตากร ฉิมมณี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขา

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขา อำเภอลำสนธิ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://www.nakha.go.th/news.php?cat_id=๔๔

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -ไม่มี-

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ ภายในเดือนกันยายนของทุกปีให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๑.๒ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์กำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสายของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

๑.๓ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๑.๔ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑.๕ ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

๑.๖ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๑.๗ ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อกomiteeกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลก่อนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๘ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยแต่งตั้งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน รองปลัดหรือผู้อำนวยการสำนักหรือผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คนเป็นกรรมการ และพนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่จำนวนหนึ่งคนเป็นเลขานุการ

๑.๙ ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการ เพื่อกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาไว้ โดยปรึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๑.๑๐ ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม

๑.๑ การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ได้แก่ ไม่มีการเรียกรับผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อแลกกับผลการประเมิน

๑.๒ จัดทำประกาศหลักเกณฑ์กำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสายของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ในการในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ให้มีความโปร่งใสเพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินสมรรถนะ ทั้งการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ เป็นเกณฑ์ในการประเมินในการขับเคลื่อนทางจริยธรรม

๓.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและประเมินสมรรถนะ(พฤติกรรมฯ) รายละเอียดการประเมิน ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ผลสัมฤทธิ์ของ งาน (๗๐ คะแนน)	พฤติกรรมฯ (๓๐ คะแนน)	คะแนนรวม (๑๐๐)	ระดับผล การประเมิน
๑	นางสิริวรรณ ช่วยบำรุง	๗๐	๒๙.๖๐	๙๙.๖๐	ดีเด่น
๒	นางสาวจุฑารัตน์ พุ่มพุ่ม	๗๐	๒๙.๖๐	๙๙.๖๐	ดีเด่น
๓	นายดนัย เนาวศิลป์	๗๐	๒๙.๔๐	๙๙.๔๐	ดีเด่น

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ผลสัมฤทธิ์ของ งาน (๗๐ คะแนน)	พฤติกรรมฯ (๓๐ คะแนน)	คะแนนรวม (๑๐๐)	ระดับผล การประเมิน
๔	นางสาวหทัยทิพย์ สุดภักดี	๗๐	๒๙.๔๐	๙๙.๒๐	ดีเด่น
๕	นายสิทธิพงษ์ ดังสุรัตน์	๗๐	๒๘.๘๐	๙๘.๘๐	ดีเด่น
๖	นางสาวดวงใจ ไทยถาวร	๗๐	๒๘.๔๐	๙๘.๔๐	ดีเด่น
๗	นางนปภสร สุวรรณมณี	๗๐	๒๘.๒๐	๙๘.๒๐	ดีเด่น
๘	น.ส.ปานัดดา พุ่มวิเศษ	๗๐	๒๗.๘๐	๙๗.๘๐	ดีเด่น
๙	น.ส.ลิตาพรรณ จันทร์พิมานสุข	๗๐	๒๗.๘๐	๙๗.๘๐	ดีเด่น
๑๐	นางอัยยดา จันทรหุ่น	๗๐	๒๗.๖๐	๙๗.๖๐	ดีเด่น
๑๑	นายปิยะ อินทะเกตุ	๗๐	๒๗.๖๐	๙๗.๖๐	ดีเด่น
๑๒	นางขจรศรี โรยรินรินทร์	๗๐	๒๗.๔๐	๙๗.๔๐	ดีเด่น
๑๓	นางอรพินท์ เกษแก้ว	๗๐	๒๗.๔๐	๙๗.๔๐	ดีเด่น
๑๔	นางสาวจุไรรัตน์ เสวกนิม	๗๐	๒๖.๘๐	๙๖.๘๐	ดีเด่น
๑๕	นางวราภรณ์ สุตรอด	๗๐	๒๖.๒๐	๙๖.๒๐	ดีเด่น

พนักงานครู

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ผลสัมฤทธิ์ของ งาน (๗๐ คะแนน)	พฤติกรรมฯ (๓๐ คะแนน)	คะแนนรวม (๑๐๐)	ระดับผล การประเมิน
๑	นางจรรยา ศรีตั้ง	๖๘	๓๐	๙๘	ดีเด่น
๒	นางสาวจำเนียร เมฆแก้ว	๖๖	๓๐	๙๖	ดีเด่น

ลูกจ้างประจำ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๗๐ คะแนน)	พฤติกรรมฯ (๓๐ คะแนน)	คะแนนรวม (๑๐๐)	ระดับผล การประเมิน
๑	นางวรรณภา เกตุวารี	๗๐	๒๘.๔๐	๙๘.๔๐	ดีเด่น
๒	นายถาวร มีผลกิจ	๗๐	๒๖.๔๐	๙๖.๔๐	ดีเด่น

พนักงานจ้างตามภารกิจ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๘๐ คะแนน)	พฤติกรรมฯ (๒๐ คะแนน)	คะแนนรวม (๑๐๐)	ระดับผล การประเมิน
๑	นายประภัสร์ สุขสนอง	๘๐	๑๙.๒๐	๙๙	ดีเด่น
๒	นายศรชัย เมืองประทับ	๘๐	๑๙	๙๙	ดีเด่น
๓	น.ส.ณัฐกาญจน์ ตาป่องวงศ์	๘๐	๑๙	๙๙	ดีเด่น
๔	นางนริรัตน์ เพชรวิเชียร	๘๐	๑๘.๖๐	๙๙	ดีเด่น
๕	นายศุภชัย หิตชะนา	๘๐	๑๘.๔๐	๙๘	ดีเด่น
๖	น.ส.อนงค์นาฏ เดิมนคร	๘๐	๑๘.๔๐	๙๘	ดีเด่น
๗	นายธนากรณ์ พุทธเมธา	๘๐	๑๘.๒๐	๙๘	ดีเด่น
๘	น.ส.นารีรัตน์ ชัยชนะภักดิ์	๘๐	๑๘	๙๘	ดีเด่น
๙	น.ส.ประภาภรณ์ มากพา	๘๐	๑๘	๙๘	ดีเด่น
๑๐	น.ส.มัทนียา พัฒนาญ	๘๐	๑๘	๙๘	ดีเด่น
๑๑	นายปฐวิทย์ มณีรัตน์	๘๐	๑๗.๖๐	๙๘	ดีเด่น
๑๒	นายพรประสิทธิ์ แก้วศรี	๗๘.๕๐	๑๗.๖๐	๙๖	ดีเด่น

พนักงานจ้างทั่วไป

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ผลสัมฤทธิ์ของงาน (๘๐ คะแนน)	พฤติกรรมฯ (๒๐ คะแนน)	คะแนนรวม (๑๐๐)	ระดับผล การประเมิน
๑	น.ส.สุนิสา ชัยสาลี	๘๐	๑๙.๒๐	๙๙	ดีเด่น
๒	น.ส.สุพร ถิถ้วน	๘๐	๑๙.๒๐	๙๙	ดีเด่น
๓	น.ส.กุสุมา ชื่นเรณู	๘๐	๑๘.๔๐	๙๘	ดีเด่น
๔	น.ส.จริยา ปาวสกุล	๘๐	๑๘.๔๐	๙๘	ดีเด่น
๕	นายสมวัน เกตุสุวรรณ	๘๐	๑๘.๔๐	๙๘	ดีเด่น
๖	นายสำราญ จันทรมณี	๘๐	๑๘.๒๐	๙๘	ดีเด่น
๗	นายสุวิทย์ ไรยสุวรรณ	๘๐	๑๘.๒๐	๙๘	ดีเด่น
๘	นายกิตติ ปานโรจน์	๘๐	๑๘.๒๐	๙๘	ดีเด่น
๙	นายสมนึก ปัญญาณี	๘๐	๑๖.๘๐	๙๗	ดีเด่น
๑๐	น.ส.อมรรัตน์ สุดบางกา	๗๘	๑๘.๔๐	๙๖	ดีเด่น
๑๑	นายวัฒนา ทองพันธ์	๘๐	๑๖	๙๖	ดีเด่น
๑๒	นายวันมงคล จันทรสุข	๗๘.๕๐	๑๗.๖๐	๙๖	ดีเด่น

จากผลการประเมินดังกล่าวสรุปเป็นรายละเอียดการประเมินดังนี้

กลุ่ม	รวม (คน)	ดีเด่น	ดีมาก	ดี	พอใช้	ต้องปรับปรุง
๑.พนักงานส่วนตำบล	๑๕	๑๕	-	-	-	-
๒.ลูกจ้างประจำ	๒	๒	-	-	-	-
๓.พนักงานครู	๒	๒	-	-	-	-
๔.พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๒	๑๒	-	-	-	-
๕.พนักงานจ้างทั่วไป	๑๒	๑๒	-	-	-	-
รวม	๔๓	๔๓	-	-	-	-

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขา ได้กำหนดกิจกรรมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

-การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขาใช้การประเมินในรูปแบบของคณะกรรมการ โดยผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินสมรรถนะ ประกอบกับพฤติกรรมทางจริยธรรม ได้แก่ ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์จำนวนครั้งการลาและการมาทำงานสายของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวนครั้งของการลาหรือการมาทำงานสายมาประกอบ และประเมินผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางการดำเนินการตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา การเลื่อนระดับ เป็นต้น

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรค

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดตัวชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่างทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา ในด้านการประเมินเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะ แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดความศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

๕.๔ ปัญหาด้านเครื่องมือหรือแบบประเมิน มีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนที่ซับซ้อน เข้าใจยาก ไม่ชัดเจน ทำให้แบบประเมินไม่สามารถวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ควรกำหนดแบบประเมินที่สามารถวัดผลการประเมินที่เป็นรูปธรรมเห็นได้ชัดเจน และกำหนดหลักเกณฑ์ในแบบการประเมินที่ไม่ยุ่งยาก ซับซ้อน
