

๑.๒ ระหว่างรอบการประเมิน

ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงแก่ผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ

๑.๓ เมื่อครบรอบการประเมิน

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้จัดทำไว้ เมื่อเริ่มรอบการประเมินตามข้อตกลงและกรอบข้อมูลการประเมินผลลงในแบบประเมิน และสรุปคะแนนลงในแบบ

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ผู้มีอำนาจที่ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมิน กรอกข้อมูลผลการประเมินสมรรถนะลงในแบบประเมินและสรุปผลคะแนนในแบบประเมิน

ให้ส่วนราชการจัดทำข้อมูลให้ผู้ประเมินลงนามรับรองและแบบประเมินที่สรุปผลคะแนนที่ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมินครบถ้วนแล้ว ให้งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาลภายในระยะเวลาของแต่ละรอบการประเมิน เพื่อนำผลการประเมินเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้างพิจารณา

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

เทศบาลตำบลคอนประดู่ ได้ใช้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล โดยจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการปีงบประมาณละ ๒ ครั้ง โดยแบ่งเป็น ๒ รอบการประเมิน รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม รอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของทุกปี ระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าวจะนำไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

๒.๒ ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

๒.๓ ปฏิบัติงานที่ที่ภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

๒.๔ ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

๒.๕ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งต่อประเทศชาติ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

เทศบาลตำบลคอนประดู่ ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบที่ ๒ (เมษายน - ๓๐ กันยายน) พนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

พนักงานเทศบาล จำนวน ๒๕ คน

- ระดับ ดีเด่น (๙๐ คะแนนขึ้นไป)	๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖
- ระดับ ดีมาก (๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐ คะแนน)	๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔
- ระดับ ดี (๗๐ แต่ไม่ถึง ๘๐ คะแนน)	๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐
- ระดับ พอใช้ (๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๐ คะแนน)	๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐
- ระดับ ปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน)	๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐

พนักงานครู จำนวน ๕ คน

- ระดับ ดีเด่น (๙๐ คะแนนขึ้นไป)	๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
- ระดับ ดีมาก (๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐ คะแนน)	๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐
- ระดับ ดี (๗๐ แต่ไม่ถึง ๘๐ คะแนน)	๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐
- ระดับ พอใช้ (๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๐ คะแนน)	๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐
- ระดับ ปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน)	๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐

พนักงานจ้าง จำนวน ๑๓ คน

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ คน

- ระดับ ดีเด่น (๙๐ คะแนนขึ้นไป)	๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐
- ระดับ ดีมาก (๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐ คะแนน)	๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔
- ระดับ ดี (๗๐ แต่ไม่ถึง ๘๐ คะแนน)	๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๖
- ระดับ พอใช้ (๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๐ คะแนน)	๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐
- ระดับ ปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน)	๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐

พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ คน

- ระดับ ดีเด่น (๙๐ คะแนนขึ้นไป)	๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐
- ระดับ ดีมาก (๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐ คะแนน)	๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐
- ระดับ ดี (๗๐ แต่ไม่ถึง ๘๐ คะแนน)	๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐
- ระดับ พอใช้ (๖๐ แต่ไม่ถึง ๗๐ คะแนน)	๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐
- ระดับ ปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน)	๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๐

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ บุคลากรในเทศบาลตำบลดอนประดู่ ซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมจะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคตที่ดี ประพฤติ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มใจ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรมความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย มีทักษะในการใช้ชีวิต และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับบอขายมูข มีบุคลิกภาพที่น่าเคารพนับถือของประชาชนที่มาใช้บริการ

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์

ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จของการปฏิบัติงานของแต่ละคนเป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น

๔.๓ การให้รางวัลมีความสำคัญต่อวงจรการบริหารผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด และตามข้อตกลงที่หน่วยงานที่กำหนดไว้ การให้รางวัลมีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ เช่น การปรับเงินเดือน การยกย่องชมเชย เป็นต้น

ดังนั้น การประเมินผลงานโดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ งาน กิจกรรม ซึ่งกำหนดโดยค่าเป้าหมายรวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานอีกส่วนหนึ่ง นำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

จากการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานพบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง มีผู้ได้รับคะแนนการประเมินผลอยู่ในระดับ ดีเด่น และอยู่ในเกณฑ์ที่เห็นควรประกาศให้มีการเชิดชูเกียรติและมอบโล่รางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับ ดีเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจอีกทั้งยังเป็นแรงผลักดันให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลอนประดู่อีกด้วย

(ลงชื่อ).....

(นายมนูญ มรรคคงคา)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

ความเห็น.....

(ลงชื่อ).....

(นางพรศรี เพ็ชรดีบ)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็น.....

(ลงชื่อ).....

(นายปลื้ม เชาะปลอด)
ปลัดเทศบาลตำบลอนประดู่

ความเห็น.....

(ลงชื่อ).....

(นายสุวิทย์พัฒน์ เพชรรัตน์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็น.....

(ลงชื่อ).....

(นายเจริญ จันทร์แก้ว)
นายกเทศมนตรีตำบลอนประดู่