

แบบสรุปการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม อำเภอสร้างคอม จังหวัดอุดรธานี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ...๓๑. มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน ประกอบด้วย

๑. ประมวลจริยธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม ประจำปี ๒๕๖๖
๒. ประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖
๓. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ประจำปี ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://www.hin-ngom.go.th/?p=๘๗๔๐>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
“การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และการพิจารณาการเลื่อนขั้น”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และการพิจารณาการเลื่อนขั้น มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน
- ๑.๒ ประชุมคณะกรรมการประเมิน
- ๑.๓ คณะกรรมการสรุปผลการประเมิน
- ๑.๔ รายงานผลการประเมินให้ผู้บริหารทราบ
- ๑.๕ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้น
- ๑.๖ สรุปผลการพิจารณาการเลื่อนขั้น
- ๑.๗ รายงานให้ผู้บริหารทราบ อนุมัติสั่งการ

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

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงาน โดยหัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่กำหนด ประกอบกับการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมิน กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้

-รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

-รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๒.๒ องค์กรประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๒.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงาน ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อน ขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม ที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความเป็นจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ที่หาผลประโยชน์ ให้กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ บุคลากรในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม ซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม มีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตน เพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย และทักษะการใช้ชีวิต และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้าน คุณธรรมจริยธรรม

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากร ที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้ เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบ การประเมินว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารงานผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม ซึ่งกำหนดโดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะและการประเมินจะนำคะแนน การประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่งกับคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานอีกส่วนหนึ่ง นำมาคิดคำนวณ รวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูล ในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ มีดังนี้

๑. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
๒. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
๓. ควรมีการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน

(นางสาวกิติพร กระลาม)
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นางสาวกิติพร กระลาม)
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ).....ผู้ตรวจสอบ

(นายพิสันต์ ลำเพยพล)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม

(ลงชื่อ).....ผู้ให้ความเห็นชอบ

(นายพิสันต์ ลำเพยพล)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม

(ลงชื่อ).....ผู้เห็นชอบ

(นายอุตร ชันระชัย)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหินโงม