

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาปัง.....
ปีงบประมาณ๒๕๖๖.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน๐๕ เมษายน ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับพนักงานส่วนตำบลนาปัง พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ . ๑. https://www.napang-nan.go.th/index/load_data/?doc=๑๒๒๙๐.

๒. https://www.napang-nan.go.th/index/load_data/?doc=๑๒๒๙๒

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาปัง ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ https://www.napang-nan.go.th/index/load_data/?doc=๑๒๒๙๖

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาปัง ได้ดำเนินกิจกรรม “ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ดังต่อไปนี้ ๑.

๑. ทำข้อตกลงการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา
๒. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานจากข้อตกลงปฏิบัติงาน
๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน โดยมีหน้าที่กลั่นกรองผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร
๔. แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยมีหน้าที่ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เป็นไปตามเกณฑ์ และความเหมาะสม รวมถึง เรื่องคุณธรรมจริยธรรมด้วย
๕. เสนอผลการเลื่อนขั้นให้นายกองการบริหารส่วนตำบลพิจารณาลงนามอีกรอบ
๖. แจ้งเวียนให้ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล

จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๑. การประเมินสมรรถนะของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลน่าประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ซึ่งสมรรถนะหลัก จะประกอบด้วย ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๔. การบริการเป็นเลิศ ๕. การทำงานเป็นทีม ซึ่งจะสอดคล้องกับความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรมด้วย
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีละ ๒ ครั้ง ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงาน อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. การประเมินสมรรถนะของบุคลากรและโดยใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานความสัมพันธ์ส่วนตัว ความคิดเห็นส่วนตำบลโดยไม่คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานและคุณธรรมจริยธรรม
๒. การไม่ยอมรับในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดย มีความคิดเข้าข้างตัวเองหรือพวกพ้องตัวเอง
๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลน่าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดีขึ้น ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริตการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา กาไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งเป็นคุณธรรมสำคัญ ที่จะทำให้บ้านเมืองพัฒนา

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลน่า ซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทักษะคติที่ดี ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจ เต็มใจในการบริการ การอุทิศตนเพื่อองค์กร การวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน

ดังนั้น การบริหารผลงาน โดยเฉพาะขั้นตอนการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้ หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนดขึ้น โดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานอีกส่วนหนึ่ง นำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงานซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหาระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๑. ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมิน และการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

๒. ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลการประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

๓. ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน



(นางสาวกัลยรัตน์ สัตยวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.....

โรชาน

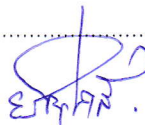


(นางสุภลักษณ์ ณะเพทย์)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัด อบต.....

เอสโรชาน



(นายชำนาญ เกสโรทยาน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาบึง

ความเห็นนายกองค้การบริหารส่วนตำบล.....เห็นชอบตามที่ขอเสนอไป

๗

(นายศรีลัษณ์ ตีบแก้ว)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลนาบั้ง