

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒) ในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๓) ผู้รับการประเมินดำเนินการตามตัวชี้วัด

๔) เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้รับการประเมินทำการประเมินตนเองและแนบเอกสารประกอบตามตัวชี้วัดที่ได้ดำเนินการแล้วเสร็จ

๕) ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ทราบ โดยผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบในแบบประเมิน

๖) เสนอผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

๗) รวบรวมผลการประเมินเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๘) คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานประชุมร่วมกันเพื่อพิจารณากลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๙) รายงานผลการพิจารณาของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานให้นายก อบต. ทราบ

๑๐) ประกาศผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ทราบโดยทั่วกัน

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล

จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เมืองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

- พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ได้แก่

กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย

สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ ดังนี้

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ ดังนี้

๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์

กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วย

สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ ดังนี้

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ เช่น

๑. การคิดวิเคราะห์
๒. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
๓. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พนักงานส่วนตำบล อบต.กำโลน จะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ซึ่งมีความสอดคล้องและเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นท้องถิ่น เช่น การยึดมั่นในธรรมาภิบาล ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ การมีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อ , การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย , การให้บริการแก่

ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ , การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ , การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) อบต.กำโลนได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลไปใช้ประกอบในการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคล เรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๒) อบต.กำโลนมีการนำผลคะแนนน้อยที่สุดจากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ) ไปประกอบในการพิจารณาจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๑) ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจเนื่องมาจากความแตกต่าง และความหลากหลายของประเภทและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ทำให้อาจเกิดความไม่เป็นธรรม และเท่าเทียมในเรื่องของการกำหนดตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ในการให้คะแนน

๒) ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินอาจมีการใช้ดุลยพินิจที่ไม่เป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลจากการปฏิบัติงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมิน

๓) ปัญหาด้านผู้ขอรับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดี ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....
.....
.....

ผู้รายงาน



(นางเกศรา พูลสวัสดิ์)
นิติกรชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา



(นายไพโรจน์ รัตนธน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำโลน