

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองศาลา

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๘ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหาร
 ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

http://www.nongsala.go.th/site/index.php?option=com_content&view=article&id=221:2023-04-24-07-56-08&catid=101:2023-04-24-07-45-30&Itemid=134

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

๑.๑ ช่วงต้นรอบการประเมิน ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ต้องร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานและจัดทำข้อตกลงผลการปฏิบัติงานรายบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อตกลงในการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

๑.๒ ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาต้องทำการตกลงเกี่ยวกับโครงการ/งาน/กิจกรรม และเป้าหมายผลการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการเทียบเคียงกับผลการปฏิบัติงานที่ทำได้จริงกับเป้าหมายที่ตั้งไว้และสรุปออกมาเป็นคะแนน

๑.๓ ผู้บังคับบัญชาต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตามข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน โดยจะแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้บังคับบัญชาประเมินจากภาระงานตามโครงการ/งาน/กิจกรรม ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน

ส่วนที่ ๒ ประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานหรือสรรณนะ ผู้บังคับบัญชาจะประเมินจากพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานโดยอ้างอิงจากสรรณนะที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑) สรรณนะหลัก

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

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

กำหนดให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ ของคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ให้ใช้เกณฑ์การปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยแจ้งให้พนักงานส่วนตำบลในองค์กรทราบ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ซึ่งเครื่องมือดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ในการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และคุ้มค่า ซึ่งเป็นไปด้วยความเท่าเทียม โปร่งใส ตามหลักคุณธรรมจริยธรรมอันเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานของบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนางานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ใช้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งยึดหลักเกณฑ์การประเมินและให้คะแนนผู้ปฏิบัติงาน คือ “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม” การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๑. เห็นควรผลักดันให้การปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ภาพลักษณ์ของหน่วยงานเกิดความน่าเชื่อถือในเรื่องของความโปร่งใส
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแนวทาง Dos & Don'ts อย่างเคร่งครัด เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม