

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลปากทรง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.paksong.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=๘๔&id=๒๔๐>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.paksong.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=๘๔&id=๒๔๑>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.paksong.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=๘๔&id=๒๔๑>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ให้ทราบโดยทั่วกัน

- ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะตำแหน่งและระดับ

- ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานส่วนตำบลบรรจุใหม่ เมื่อครบ ๓ เดือน ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/ดำเนินการประเมิน

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

- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีหน้าที่ พิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบ หลักฐาน หรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมินและเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกตำแหน่ง

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติ ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น

- การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- นำผลคะแนนที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้บริหารพิจารณาโดยคำนึงถึงความมีคุณธรรมและจริยธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

- ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ให้พนักงานมีความเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนของพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อให้ได้ผลคะแนนเพิ่มขึ้นตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางกำหนด

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ควรจะมีเจ้าหน้าที่จากส่วนกลางหรือหน่วยงานอื่น มาแลกเปลี่ยนความรู้ เพิ่มพูนทักษะ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนและประยุกต์ใช้ในองค์กร

ผู้รายงาน 

(นางสาวศศิภา ชุศรี)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา 

(นายอิทธิพล พูลศรี)

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลปากทรง