

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาหม่อม.....

ปีงบประมาณพ.ศ.2566.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน26..เมษายน...พ.ศ.2566.....

ประมวลจริยธรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาหม่อมใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

URL ที่เผยแพร่พร้อม QR CODE

<http://www.nahom.go.th/news/%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%A5%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%98%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1>

ประมวลจริยธรรม



1.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น



2.ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น



3.ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น



ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม-ไม่มี-.....

URL ที่เผยแพร่ -ไม่มี-.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน”

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1 ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

1.2 ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนด ข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

1.3 ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการ ประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

1.4 ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการ ประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการ ปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็น รายบุคคลด้วย

1.5 ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินกรณีผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

1.6 ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมิน การปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

1.7 ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลผู้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและ สร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

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

2.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งในแบบประเมินมีส่วนประกอบด้วย ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ 70) ในส่วนนี้จะระบุผลสัมฤทธิ์ของงาน ตัวชี้วัด น้ำหนัก(ร้อยละ) และระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย

ส่วนที่ 2 การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ 30) ประกอบด้วยการประเมินสมรรถนะหลัก มีหัวข้อในการให้คะแนน ได้แก่ 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3.ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4.การบริการ เป็นเลิศ 5.การทำงานเป็นทีม และการประเมินสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งมีหัวข้อในการให้คะแนน ได้แก่ 1.การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ 2.การสั่งสมความรู้ 3.ความละเอียดรอบคอบ

2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสายงานการสอน ซึ่งในแบบประเมิน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (70 คะแนน) ซึ่งมีหัวข้อในการประเมินได้แก่ 1.ด้านการจัดการเรียนการสอน 2.ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 3.ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ 4.งานอื่นที่ ได้รับมอบหมาย

ตอนที่ 2 การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (30 คะแนน) ซึ่งมีหัวข้อในการประเมินได้แก่

- 1) มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์
- 2) การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
- 3) มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ
- 4) การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- 5) การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 6) การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ ดีเด่น	จำนวนผู้ได้ ดีมาก	จำนวนผู้ได้ ดี	จำนวนผู้ได้ พอใช้	จำนวนผู้ต้อง ปรับปรุง
1. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท ทั่วไป,ประเภทวิชาการ,ประเภท อำนวยการท้องถิ่น(ระดับต้นและ ระดับกลาง)	14	2	12	-	-	-
2. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น (ระดับต้นและ ระดับกลาง)	1	-	1	-	-	-
3. กลุ่มศึกษานิเทศก์ และ ครู อัตร 1 - คศ.3	4	2	2	-	-	-
รวม	19	4	15	-	-	-

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อที่ 2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสายงานการสอน ตอนที่ 2 การปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ องค์กรบริหารส่วนตำบลตำบลนาทม มีการนำประเด็นที่ได้คะแนนต่ำสุดจากการประเมินดังกล่าว ไปใช้ในการกำหนดประเด็นในแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อจัดโครงการฝึกอบรมข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะ ความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมิน และการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

5.2 ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงๆ มาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

5.3 ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

5.4 ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนด แบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน

(นางสาวพัฒน์นรี ผลาเลิศ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของ หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)

(นางวราพร พะสียา)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายเดชา ถ้ำหิน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหม่อม

(นายนรินทร์ บุญขจร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหม่อม