

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลลี้ช้าง

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม “ประมวลจริยธรรมข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลี้ช้าง อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖”

URL ที่เผยแพร่ http://www.talingchan-chana.go.th/files/com_news_human_resource/๒๐๒๓-๐๒_๘๖๕๐๔๕๔๕๔๑๐๓๐๐๘.pdf ประมวลจริยธรรมข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลี้ช้าง อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม-.....

URL ที่เผยแพร่-.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบประจำปีมีขั้นตอนสำคัญ

ดังต่อไปนี้

๑.๑ เริ่มรอบการประเมินจัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑.๒ จัดทำบันทึกเสนอเพื่อขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑.๓ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองและคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการขาด ลา มาสายของพนักงานอบต.แต่ละคน เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑.๖ ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อนำมาพิจารณาเลื่อนขั้น โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา

/พฤติกรรม...

พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ แล้วเสนอผลการประเมินฯ ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับ

๑.๗ ประธานคณะกรรมการกลั่นกรองฯ กำหนดวันประชุมและแจ้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เข้าร่วมประชุม

๑.๘ คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ประชุมตามวันเวลาที่กำหนด (พร้อมบันทึกรายงานการประชุม)

๑.๙ ประธานกรรมการกลั่นกรองฯ ลงนามในแบบประเมินฯ และนำเสนอนายก อบต. ลงนาม

ต่อไป

๑.๑๐ ประธานคณะกรรมการพิจารณาฯ กำหนดวันประชุมและแจ้งคณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุม

๑.๑๑ คณะกรรมการพิจารณาฯ ประชุมตามวันเวลาที่กำหนด เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน (พร้อมบันทึกรายงานการประชุม)

๑.๑๒ ประธานคณะกรรมการพิจารณาฯ รายงานผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน แล้วเสนอ นายก อบต. เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนต่อไป

๑.๑๓ งานการเจ้าหน้าที่ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ณ วันที่ ๑ เมษายน และวันที่ ๑ ตุลาคม

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

๒.๑ การประเมินสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

๑.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร (สำหรับประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น)

๑.๓ สมรรถนะประจำสายงาน (อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ) สำหรับประเภทวิชาการ และทั่วไป

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) ครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงาน อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมเป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุ เป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่ อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับ ตนเองและพวกพ้อง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ บุคลากรในหน่วยงานของ ซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี ประพฤติ ปฏิบัติตามตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย และทักษะการใช้ชีวิต และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข มีบุคลิกภาพที่มีความน่าเคารพนับถือของประชาชนที่มาใช้บริการโดยทั่วไป

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และ ประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการ ประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็น ข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง หรือการพัฒนา เป็นต้น

๔.๓ การให้รางวัล การให้รางวัล มีความสำคัญต่อวงจรการบริหารผลงานและต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด และตามข้อตกลงที่หน่วยงานกำหนดไว้ การให้รางวัล มีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัว เงิน โดยการให้รางวัลอาจมีทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้เช่น การปรับเงินเดือน หรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น ดังนั้น การบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การ ประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนดโดยค่าเป้าหมาย รวมถึง พฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนน การประเมินผลสมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงาน อีกส่วนหนึ่ง นำมาคิดคำนวณรวมกัน จะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดี ความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการ ปรีกษาหารือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมิน และการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบ การประเมิน

/๕.๔ ปัญหา...

๕.๔ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....-ไม่มี-.....

ผู้รายงาน.....

(นางสาววันเพ็ญ วุฒิพันธุ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา.....

(นายอานนท์ สะเมื้อ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลี้