

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือ การสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก อำเภอเมืองเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ www.chongsakae.go.th

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก...เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น..ประกาศ. ณ.วันที่. ๓๐. ธันวาคม ๒๕๖๖

URLที่เผยแพร่ www.chongsakae.go.th

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๖ (ครั้งที่ ๑) ระหว่างวันที่ ๑. ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖..

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลให้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการดังต่อไปนี้
(๑).ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒).ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน.และผู้รับการประเมิน มีหน้าที่ กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จหรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำหรับการกำหนดผลสัมฤทธิ์..และตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายถอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน
ในกรณีที่ไม่มีอาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ.อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือจะหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม หรืออาจกำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับองค์กร ระดับส่วนราชการ และระดับรายบุคคล

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศ และตามข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย.หรืองานที่ได้รับมอบหมาย.หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ.ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในระยะการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๔) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินมีหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุงแก้ไข.พัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน.และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมินโดยทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน.และคะแนนที่ได้รับ..สำหรับการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้ผู้ประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน.กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๖) ให้ผู้ประเมินโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา

(๗) ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

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

๒.๑ พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่
- (๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
- (๓) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๒.๒ พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- (๑) แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์
- (๒) รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- (๓) ปฏิบัติตามคำสั่ง คำร้องขอ คำขู่ หรืออิทธิพลใดๆ ในการชักจูงให้กระทำผิดต่อหน้าที่ราชการ
- (๔) กระทำการอันส่งไปในทางที่ตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์ส่วนรวม

(๕) ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้ประชาชน

(๖) เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ

(๗) ประพฤติหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี

๓ .สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สรุปผลที่ได้จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง จำนวน ๑๖ ตำแหน่ง มีผู้ที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรม การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมอยู่ในระดับที่คาดหวังตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งทั้ง ๑๖ ตำแหน่ง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแกจะดำเนินการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและมีความตระหนักเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมแก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สูงขึ้นต่อไป

๔.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑.การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

(๑)...การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ.๔๐

(๒)...พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ.. (สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำ

ผู้บริหารสมรรถนะประจำสายงาน) ร้อยละ ๓๐

(๔๒)..การดำเนินโครงการเขตชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ และซื่อสัตย์สุจริต

(๔.๓) ดำเนินโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค/และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เกิดจากยังมีพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างบางส่วนยังไม่เข้าใจในหลักเกณฑ์การประเมิน ไม่ศึกษาหาความรู้ ขาดความกระตือรือร้นและความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ให้ความสำคัญกับระบบการประเมิน ไม่ให้ความร่วมมือ หรือให้ความสำคัญน้อยกว่าที่ควรจะเป็น รวมถึงยังขาดความชำนาญในการใช้เครื่องมือสื่อสาร รวมถึงระบบการสื่อสารทางอิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ในปัจจุบัน ซึ่งเป็นช่องทางในการรับส่งข้อมูลข่าวสารที่สะดวก และรวดเร็วยิ่งขึ้น ประกอบกับปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก มีบุคลากรที่รับผิดชอบในภารกิจดังกล่าวจำนวนน้อยซึ่งต้องรับผิดชอบภารกิจในหลายด้าน ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการให้สำเร็จได้ตามระยะเวลาที่กำหนดและเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

๒. ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล

ยึดหลักประโยชน์ส่วนรวม มุ่งบริการประชาชน ด้วยความเป็นธรรม.รวดเร็ว.เสมอภาค

๓. ส่งเสริมให้ความรู้การพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ตามความเหมาะสม

ผู้รายงาน

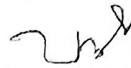
(นางชวัญชนก หรั่งระวี)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



(นายพุดพิงศ์ แอ้มเกษร)

หัวหน้าสำนักปลัด



(นางสาวพรสิรินทร์ บุญพา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก



(นายชูป คล้ายคลึง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช่องสะแก