

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

องค์การบริหารส่วนตำบลกมลาไสย อำเภอกมลาไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วันเดือนปี ที่รายงาน วันที่ ๑๘ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
- ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
- ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
- ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การพัฒนาบุคลากร
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบ ๖ เดือนแรก(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ การพัฒนาบุคลากร

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒) จัดส่งบุคลากรตามสายงานในแต่ละตำแหน่งเข้ารับการฝึกอบรมหรือดำเนินการ

ฝึกอบรมโครงการอบรมคุณธรรม

๑.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

ขั้นตอนที่ ๑ การเตรียมการประเมินผลปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลกมลาไสยจัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน

๑) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมอบนโยบาย แผนปฏิบัติราชการ และเป้าหมายของหน่วยงาน ให้แก่ ปลัด อบต./หัวหน้าส่วนราชการ เพื่อกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของหน่วยงาน ในรอบการประเมิน

/๒) ผู้ประเมิน...

-๒-

๒) ผู้ประเมินประชุมร่วมกันเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร และถ่ายทอดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานสู่ระดับสำนัก/กอง/หน่วยงาน/พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยพิจารณาถ่ายทอด จากบนลงล่าง

๓) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันวางแผนปฏิบัติราชการโดยกำหนดเป้าหมายระดับความสำเร็จของงานและพฤติกรรมที่คาดหวัง

๔) จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ ๓ การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน

ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน

ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑) ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน เมื่อเทียบกับเป้าหมาย ที่กำหนด และพฤติกรรมที่แสดงออกจากการปฏิบัติงาน

๒) ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้แก่ผู้รับการประเมินทราบพร้อมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน หากผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างน้อย ๑ คน ลงลายมือชื่อเป็นพยาน

๓) ผู้ประเมินเสนอผลคะแนนการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป(ถ้ามี) แล้วจัดทำบัญชีเรียงลำดับตามผลการประเมินของสำนัก/กอง

๔) หน่วยงานรวบรวม และจัดเรียงผลการประเมินของทุกสำนัก/กอง เสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ขั้นตอนที่ ๕ การพิจารณากลับกรองและเห็นชอบการประเมิน

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พิจารณากลับกรองผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีมาตรฐานและความเป็นธรรม

๒) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลพิจารณาผลการประเมิน

๓) หน่วยงานประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมิน “ดีเด่น” ในที่เปิดเผยให้ทราบ โดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไป

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวล-จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)

๒.๑ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน หรือดำเนินการฝึกอบรมโครงการคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกมลาไสย เรื่อง แนวทางปฏิบัติ (Do's & Don'ts) ขององค์การบริหารส่วนตำบลกมลาไสย เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๖ หัวข้อสิ่งที่ควรปฏิบัติ ข้อ ๓ นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

/๒.๒...

- 3 -

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ได้กำหนดหัวข้อในการประเมินสมรรถนะหลัก เรื่องการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓.๑ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ในด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมตามโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. ข้าราชการ ลูกจ้างและประชาชนทั่วไป ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ในวันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกมลาไสย

๓.๒ บุคลากร ร้อยละ ๑๐๐ ผ่านการประเมินสมรรถนะหลัก เรื่อง การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม รอบการประเมิน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลกมลาไสย มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะหลัก ข้อ ๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม เมื่อเทียบค่าระดับที่คาดหวังตามมาตรฐานตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง ไปใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาจัดส่งบุคลากรตามสายงานในแต่ละตำแหน่งเข้ารับการฝึกอบรมหรือการจัดฝึกอบรมเอง

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

ผู้รายงาน

(นางสาวสุภาวดี พิมล)

นักทรัพยากรบุคคล

(นางสาวทัศนีย์ จำเริญสรรพ)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นางบุญเยี่ยม นาทองไชย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกมลา

ไสย

ความเห็น.....

ดาบตำรวจ

(ประดิษฐ์ ไพรินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกมลาไสย