

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. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ
ดำเนินงาน

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) นายกองค้การบริหารส่วนตำบลมอญนโยบาย 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) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการพิจารณากลับกรองผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน 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