

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการ ประเมิน จริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การ ปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๗ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน ชื่อประมวลจริยธรรม

- ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น
- URL ที่เผยแพร่ <https://www.bandan.go.th/fileplan/๑.พรบ%๒๐ปรก/พรบ.ปรก/ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น-พ.ศ.๒๕๖๕.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน
- URL ที่เผยแพร่ <http://www.bandan.go.th/filenews๒/มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ%๒๐พนักงาน%๒๐และลูกจ้าง.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
“วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก)”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

(๑) ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

(๒) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจัดทำข้อตกลงเสนอผลงานเพื่อรับการประเมินตามตัวชี้วัดที่กำหนด พร้อมทั้งตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน ที่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๓) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินเพื่อพิจารณาผลการประเมินจากผู้ประเมิน

(๔) เมื่อถึงรอบการประเมิน ผู้ประเมินดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ตกลงไว้ ตามแบบประเมินที่กำหนด

(๕) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พิจารณานำผลการประเมินที่ผ่านการกลั่นกรองของคณะกรรมการกลั่นกรอง พิจารณาราคาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don't)

- ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยกำหนดให้มีการประเมินผลงานให้มียอดประกอบด้านสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ เป็นการระบุสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

ซึ่งสมรรถนะหลัก ๕ ด้านนั้นสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่านพึงถือปฏิบัติ

๓. สรุปการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่านได้นำผลประเมินจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก) ผลปรากฏว่าข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วมมากมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยยึดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด อุทิศตน เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม คำนึงถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลโดยมีผลการประเมินเป็นไปตามค่าเป้าหมายตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่านได้นำผลคะแนนในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมซึ่งเป็นสมรรถนะหลักสมรรถนะหนึ่งเป็นคะแนนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานในสังกัดตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อน การแสดงพฤติกรรมใดๆ จากผู้ถูกประเมิน ผู้ประเมินต้องพิจารณาถึงเจตนาในการแสดงพฤติกรรมของผู้ที่ประเมินประกอบ ซึ่งหากไม่มีความเข้าใจหรือมีความลำเอียงอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรขึ้นได้

ข้อเสนอแนะ ควรศึกษาและทำความเข้าใจหลักประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลให้มีความเข้าใจที่ชัดเจน และในบริบทของงานในแต่ละตำแหน่งหน้าที่ไม่เหมือนกันจึงต้องมีความชัดเจนและเข้าใจแนวทางในการประเมินจริยธรรมของแต่ละตำแหน่ง

ผู้รายงาน

(นายรุ่งเรือง ใจเป็ย)

หัวหน้าสำนักปลัด