

รายงานผลการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖



แบบสรุปรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
หน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดสุรินทร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๖

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานรัฐรายงานการนำผลการประเมิน
จริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงาน
หรือสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม “ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วน
ตำบลโนนหอม พ.ศ. ๒๕๖๖”

ที่เผยแพร่ <http://www.hai-yong.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ข้อกำหนด

ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี มีขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

๑.๒ ประชุมชี้แจงคณะกรรมการประจำคณะ

๑.๓ ประชุมชี้แจงบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

๑.๔ แจกเวียนขั้นตอนการอัปโหลดไฟล์ภาระงาน ในระบบ HR Smart

๑.๕ บุคลากรตอบแบบประเมิน ๓๖๐ องศา

๑.๖ ประธานหลักฐานสุตรตรวจสอบภาระงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑.๗ นายองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม สรุปรายงานข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงาน

๑.๘ ประชุมคณะกรรมการประเมิน

๑.๙ ส่งผลการประเมินไปยังกองการเจ้าหน้าที่

๑.๑๐ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม พิจารณาเห็นชอบ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ
ประมวลผล หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don 't s)

๒.๑ การประเมินสมรรถนะ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ๕ ด้าน สำหรับการประเมินสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม สายสนับสนุน ประกอบด้วย ๑) ปริมาณ ๒) คุณภาพของงาน

๓) ความรู้ความเข้าใจกระบวนการทำงานและขั้นตอนต่างๆของงานที่ปฏิบัติ ๔) วามริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่องานหรือสร้างผลงานเชิงพัฒนา ซึ่งสอดคล้องความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม และ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้ได้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมของทำงาน อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม เป็นเกณฑ์การประเมิน ในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินงานการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร ที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความเป็นจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดี งาน ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่ อย่างตรงไปตรงมา การใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะพัฒนาได้ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐาน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม วิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย และทักษะการใช้ชีวิต และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข มีบุคลิกภาพที่มีความน่าเคารพนับถือของประชาชนที่มาใช้บริการ

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เห็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของ บุคลากรที่มีการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามกำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมินว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดสนใจในการพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น

๔.๓ การให้รางวัล

การให้รางวัล มีความสำคัญต่อวงจรการบริหารผลงานและต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และตามข้อตกลงที่หน่วยงานกำหนดไว้ การให้รางวัล มีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงินโดยการให้รางวัลอาจมีทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการก็ได้ เช่น การปรับเงินเดือน หรือการยกย่อง

/ดังนั้น...

ดังนั้น การบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนด โดยค่าเป้าหมาย รวมถึง พฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนน การประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานอีกส่วนหนึ่ง นำมาคิดคำนวณ รวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็น ข้อมูลในการ

ปรึกษาหารือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีตัวชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็น เพราะความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือหลายระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนใน การประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

๕.๓ ปัญหาด้านประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นใน ระบบการประเมิน