

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง.....
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ...๓ เมษายน ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง อำเภอเขาสมิง จังหวัดตราด พ.ศ.๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่ . <http://khaosaming.go.th/Data/Human%20resource/๖๖/๐๓๙/๐๓๙๖๖.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ...ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง (ครั้งที่ ๑ และ ครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖) โดยนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

URL ที่เผยแพร่ <http://khaosaming.go.th/Data/Human%20resource/๖๖/๐๒๕/๐๒๕๖๖%20๑.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินการ
- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรเพื่อใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน รอบ ๖ เดือน
ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

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

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ในส่วนที่ ๒ สมรรถนะหลัก ข้อ ๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และข้อ ๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

..... - วิธีการดำเนินการ ใช้ตัวชี้วัด ข้อ ๑ มีระดับคะแนน ๐-ระดับ ๘ ข้อ ๒ มีระดับคะแนน ๐-ระดับ ๘ (เอกสาร๑) โดยผู้รับการประเมินจะต้องเขียนรายละเอียดไว้อย่างละเอียดและชัดเจนเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาประเมินแต่ละระดับเพื่อนำไปเทียบกับตารางเปรียบเทียบเป็นผลต่อคะแนน(เอกสาร๒)

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

-สรุปผลข้อ ๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พนักงานส่วนตำบลมีทั้งหมด ๑๔ ราย คะแนนเต็ม ๕ คะแนน เฉลี่ยคะแนนอยู่ที่ ๓.๖ คะแนน คิดเป็น ๗๒.๐๐ % ข้อ ๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม มีพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด ๑๔ ราย คะแนนเต็ม ๕ คะแนน เฉลี่ยคะแนนอยู่ที่ ๓.๗ คะแนน คิดเป็น ๗๔.๓๐ %

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

-จากผลการประเมินรายบุคคลข้อ ๑ ข้อ ๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง ได้นำคะแนนที่ได้ต่ำสุดจากการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดระดับคะแนนและตารางเปรียบเทียบ หากได้คะแนน

ต่ำสุดจะจัดให้มีโครงการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลเพื่อพัฒนาความรู้ โดยบรรจุแผนพัฒนาบุคคลากร ประจำปี ๒๕๖๖ และ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ต่อไป รวมถึงมีการจัดโครงการจริยธรรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ รวมถึงมีคณะทำงานจริยธรรมให้คำปรึกษาชี้แนะเป็นรายบุคคล

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-ยังไม่พบปัญหา และอุปสรรคของพนักงานในกระบวนการประเมินจริยธรรมมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

-ข้อเสนอแนะ องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาสมิงจะมีการให้ความรู้ และจัดโครงการอบรมจริยธรรม เพื่อทบทวนให้แก่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นประจำทุกปี

ผู้รายงาน

(..นางสาวจิรวรรณ บุญญฐิติ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

.....
(..นางธารินี เหลาพรหม)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

.....
(นางจุฑามาส สุนทรศักดิ์ลาภ)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง

.....
(นายปราโมทย์ ดุละลัมพะ)

ตำแหน่ง นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสมิง