

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.bungpalai.go.th/showdata.php?id=2570&v=y>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.bungpalai.go.th/showdata.php?id=2569&v=y>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.bungpalai.go.th/showdata.php?id=2529&v=y>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
"การสรรหาและเลือกสรร เพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างทั่วไป"

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ
ดำเนินงาน

1.1 จัดทำแผนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างทั่วไปเป็นการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการและระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

1.2 จัดทำประกาศรับสมัคร ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 อัตรา

1.3 แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรโดยให้คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรมีหน้าที่ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างโดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม

1.4 ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรดำเนินการปิดประกาศในที่เปิดเผย เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ของ อบต.

1.5 การรับสมัครสรรหาและเลือกสรรกำหนดระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า 7 วันทำการ

1.6 ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรรเพื่อเป็นพนักงานจ้างทั่วไป โดยปิดประกาศในที่เปิดเผย

1.7 ดำเนินการเลือกสรรโดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงาน ยึดหลัก "สมรรถนะ" ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่องค์การบริหารส่วนตำบล โนนสำราญกำหนด ได้แก่ การสอบข้อเขียน และการสัมภาษณ์

1.8 ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรรายงานผลการสรรหาและเลือกสรรต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ เพื่อประกาศขึ้นบัญชีผู้ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป โดยปิดประกาศในที่เปิดเผย

1.9 รายงานขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

1.10 เรียกผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร มาทำสัญญาจ้าง

1.11 ออกคำสั่งจ้างพนักงานจ้างทั่วไป

1.12 รายงานการจ้างให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมาทราบ

1.13 พนักงานจ้างจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ประเมินระหว่างวันที่มีคำสั่งแต่งตั้ง จนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566 และครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน จนถึงวันที่ 30 กันยายน 2566 ซึ่งการประเมินนั้นผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ 30 เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและชอบธรรม

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

2.1 การประเมินสมรรถนะของผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญ โดยคำนึงถึงบุคลิกภาพ พฤติกรรมทางกาย วาจา ซึ่งสอดคล้องกับคำถามวัดความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม การตอบคำถามของคณะกรรมการ

2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ประเมินระหว่างวันที่มีคำสั่งแต่งตั้ง จนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566 และครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน จนถึงวันที่ 30 กันยายน 2566 ซึ่งการประเมินนั้นผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ 30 เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและชอบธรรม

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนสำราญที่ได้รับการเลือกสรรและประเมินผลการปฏิบัติงานรวมถึงข้าราชการทุกคน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี โดยมีสุจริตเป็นที่ตั้ง และมีความพร้อมรับการตรวจสอบ และรับผลจากการกระทำของตน ตระหนักในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทั้งในหน้าที่ราชการและการเป็นข้าราชการที่ดี

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถ และ สมรรถนะ ของข้าราชการ และพนักงานจ้าง ที่มีต่อการปฏิบัติงาน หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมิน ในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ ฝึกตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้ เปรียบเทียบกับเป้าหมาย ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อใช้เป็น

ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ในการพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น การโอนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน การแต่งตั้ง เป็นต้น

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี -

ผู้รายงาน 

(นางชีวาพร ปิตุม)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา 

(นายสุกศาสตร์ เพียงพานิช)

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบึงพะไล