

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง อำเภอสอง จังหวัดแพร่

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง อำเภอสอง จังหวัดแพร่

ปีงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ www.hua-muang.go.th/index/load_data/?doc=๑๒๕๘๑

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่.....

ชื่อการดำเนินการ หรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

รับโอน(ย้าย) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานวิชาการ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ประกาศรับโอน(ย้าย) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล จากองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานวิชาการที่ว่างในตำแหน่งประเภท และระดับเดียวกัน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

๑.๒ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการสัมภาษณ์เพื่อรับโอน(ย้าย) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล จากองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ

๑.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการรับโอน(ย้าย) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล จากองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานวิชาการ ทำหน้าที่ดำเนินการพิจารณารับโอน(ย้าย) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ

/สังกัด...

สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ที่ยื่นความประสงค์ขอโอน(ย้าย) มารับราชการสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง บริสุทธิ์ และ ยุติธรรม แล้วรายงานให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมืองทราบต่อไป

๑.๔ เกณฑ์การพิจารณาเพื่อรับโอน(ย้าย) องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ดำเนินการรับโอน(ย้าย) โดยวิธีการสัมภาษณ์ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน เกณฑ์ผ่านไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

๑. ประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งจากหน้าที่ความรับผิดชอบ และสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานในหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน ๔ ลักษณะงาน คะแนน เต็ม ๔๐ คะแนน ดังนี้

๑.๑ ด้านการปฏิบัติการ	จำนวน ๑๐ คะแนน
๑.๒ ด้านการวางแผน	จำนวน ๑๐ คะแนน
๑.๓ ด้านการประสานงาน	จำนวน ๑๐ คะแนน
๑.๔ ด้านการบริการ	จำนวน ๑๐ คะแนน

๒. การประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน ดังนี้

๒.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์	จำนวน ๑๐ คะแนน
๒.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	จำนวน ๑๐ คะแนน
๒.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	จำนวน ๑๐ คะแนน
๒.๔ การบริการเป็นเลิศ	จำนวน ๕ คะแนน
๒.๕ การทำงานเป็นทีม	จำนวน ๕ คะแนน

๓. การประเมินสมรรถนะประจำสายงาน ๔ สมรรถนะ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ดังนี้

๓.๑ การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก	จำนวน ๕ คะแนน
๓.๒ การคิดวิเคราะห์	จำนวน ๕ คะแนน
๓.๓ การส่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	จำนวน ๕ คะแนน
๓.๔ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	จำนวน ๕ คะแนน

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

คณะกรรมการดำเนินการรับโอน(ย้าย) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการพิจารณา รับโอน(ย้าย) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สายงานวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ที่ยื่นความประสงค์ขอโอน(ย้าย) มารับราชการสังกัดองค์การบริหารส่วน ตำบลหัวเมือง ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง บริสุทธิ์ และยุติธรรม โดยการสัมภาษณ์เกณฑ์การ ประเมินบางส่วนมีความสอดคล้องกับมาตรฐานอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วน ตำบลหัวเมือง เพื่อประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

/๑. ยึดมั่น...

๑. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๓. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๔. ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๕. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๖. ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๘. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร
๑๐. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพัตินเป็นพลเมืองที่ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ได้ประกาศรับโอน(ย้าย) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง จำนวน ๑ อัตรา ผลปรากฏว่า มีผู้ยื่นคำร้องขอโอน จำนวน ๑ ราย ซึ่งมีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศรับโอน(ย้าย)

๒. เกณฑ์การพิจารณาเพื่อรับโอน(ย้าย) องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ดำเนินการรับโอน(ย้าย) โดยวิธีการสัมภาษณ์ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน เกณฑ์ผ่านไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จากการสัมภาษณ์ ในส่วนของการประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ (ซึ่งการประเมินสอดคล้องกับมาตรฐานอันเป็นค่านิยมหลัก สำหรับข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง เพื่อประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง) คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์	จำนวน ๑๐ คะแนน
- การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	จำนวน ๑๐ คะแนน
- ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	จำนวน ๑๐ คะแนน
- การบริการเป็นเลิศ	จำนวน ๕ คะแนน
- การทำงานเป็นทีม	จำนวน ๕ คะแนน

ในการสัมภาษณ์ ผู้ยื่นคำร้องขอโอน(ย้าย) ได้คะแนนค่อนข้างสูง คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๐ คะแนน ของคะแนนสัมภาษณ์ทั้งหมด จากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ การรับโอนข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลจากองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสายงานวิชาการ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับชำนาญการ ครั้งนี้

/ผู้ที่ยื่น...

ผู้ที่ยื่นคำร้องขอโอน(ย้าย) ได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี ความประพฤติ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการอย่างเต็มกำลังความสามารถ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร

๔.๒ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ดังนี้

๑) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุน และส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร และเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะ และลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังด้วยวิธีการศึกษาคำนวณเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการงาน
๒. วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานและคุณลักษณะของบุคลากรในสายงานเพื่อการวางแผนอัตรากำลังของหน่วยงานในเบื้องต้น
๓. คงกรอบอัตรากำลัง ในกรณีที่ไม่มีเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน
๔. ทบทวน และปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด
๕. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น และปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๖. จัดทำสายอาชีพ และเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๗. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหลัก
๘. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดี และคนเก่งขององค์กร

๒) ด้านการสรรหาคณดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

เป้าประสงค์

การสรรหาจะเกิดขึ้นหลังจากประเมินความต้องการของตำแหน่ง ต้องสอดคล้องกับการวางแผนอัตรากำลังคนขององค์กร คำนึงถึงเป้าหมาย หรือภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องถูกจัดทำโดยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการสรรหาอย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ การสรรหาในทุกตำแหน่งจะต้องตรงตามที่กำหนด ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พิจารณาตามความสามารถของบุคคล ในเชิงของควมมีประสิทธิภาพ สมรรถนะ และความถูกต้อง โดยไม่มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ เพศ หรือศาสนา

/ กลยุทธ์.....

กลยุทธ์

๑. ตำแหน่งที่ต้องการสรรหาจะถูกประชาสัมพันธ์ในช่องทางที่เกี่ยวข้อง และสื่อต่างๆ อย่างเหมาะสม เช่น เว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบล เฟสบุ๊ก ทวิตบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเสียงตามสายของหมู่บ้าน ฯลฯ
๒. ในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่ง ตลอดจนกระบวนการคัดเลือก จะต้องปฏิบัติกับผู้เข้ารับการสรรหา หรือผู้เข้ารับการคัดเลือก อย่างเป็นธรรม โดยการให้ข้อมูลกับผู้เข้ารับการสรรหา หรือผู้เข้ารับการคัดเลือก เกี่ยวกับตำแหน่งอย่างเพียงพอ เพื่อที่จะได้ตรวจสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตลอดจนเก็บรักษาข้อมูลของผู้เข้ารับการสรรหา หรือผู้เข้ารับการคัดเลือก เป็นความลับ
๓. กองการเจ้าหน้าที่กำหนดแผนการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมกับงาน ทดสอบและประเมินผลผู้เข้ารับการสรรหา หรือผู้เข้ารับการคัดเลือก อย่างละเอียดก่อนทำการจัดจ้างและสัมภาษณ์งาน โดยมีการทดสอบความสามารถของผู้เข้ารับการสรรหา หรือผู้เข้ารับการคัดเลือก ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
๔. กระบวนการสรรหา และคัดเลือก ถูกต้องตามกฎหมาย มีการปฐมนิเทศให้กับบุคลากรใหม่
๕. ดำเนินการสรรหา และคัดเลือกพนักงานที่สอดคล้องกับโครงสร้าง และอัตรากำลัง โดยมีกระบวนการที่โปร่งใส และเป็นธรรมสอดคล้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง พร้อมทำการสรรหาเชิงรุกด้วยการเพิ่มช่องทางการสรรหาหลากหลาย เพื่อการเข้าถึงผู้เข้ารับการสรรหา หรือผู้เข้ารับการคัดเลือกที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้วยทุนการศึกษาในสายงานที่สำคัญ และเป็นที่ต้องการ ทั้งนี้ ไม่เพียงให้ความสำคัญกับการสรรหาคนเก่งมาร่วมงานกับองค์กร และพัฒนาคนที่มีอยู่ให้มีความเป็นเลิศในการทำงานเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร แต่ทุกคนจะได้รับการปลูกฝังให้มีความตระหนักในการเป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความทุ่มเท และอุทิศตนเพื่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และค่านิยมหลักขององค์กร

๓) ด้านการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

เป้าประสงค์

การดำเนินการบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ด้วยความเสมอภาคและโปร่งใส โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นสำคัญ อิงตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลว. ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึง พรบ.ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กลยุทธ์

๑. การบรรจุ และแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้นๆ โดยการร้องขอให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเปิดสอบ และบรรจุแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้
๒. การบรรจุ และแต่งตั้งจากข้าราชการประเภทอื่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น โดยการรับโอน ซึ่งต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๔) ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

งานการเจ้าหน้าที่มีหน้าที่หลักในการกำหนดแผนการฝึกอบรมประจำปี ซึ่งวิเคราะห์จากความต้องการของตัวบุคลากรในองค์กร รวมถึงยุทธศาสตร์ และภารกิจของหน่วยงาน ให้คำปรึกษาในการจัดทำแผนพัฒนาส่วนบุคคล และดำเนินการจัดฝึกอบรม โดยประสานงานกับวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่มีคุณภาพ และมาตรฐาน การฝึกอบรมของสำนักงาน ได้แก่การฝึกอบรมภายใน การฝึกอบรมภายนอก การฝึกอบรมตนเองผ่านสื่อออนไลน์

กลยุทธ์

๑. ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการสอนงาน และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพการทำงาน
๒. บุคลากรทุกคนได้รับสิทธิอย่างเท่าเทียมกันในการเข้ารับการอบรม ภายใต้การอนุมัติของผู้บังคับบัญชา ภายในกรอบของงบประมาณด้านการฝึกอบรม และพัฒนาประจำปีของหน่วยงาน
๓. บุคลากรสามารถขอเข้ารับการฝึกอบรม และพัฒนาตามความจำเป็น และนำเสนอ โดยขอความเห็นชอบ และอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา
๔. มุ่งเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม เพิ่มการเรียนรู้ด้วยตนเองและเพื่อสร้างความรับผิดชอบในการเพิ่มพูนความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง จัดให้มีการอบรมภายใน และการอบรมภายนอก
๖. มีการจัดทำแผนพัฒนาส่วนบุคคล ซึ่งต้องจัดทำเป็นประจำปี ละ ๑ ครั้ง ภายหลังจากการประเมินผลการปฏิบัติงานปลายปี
๗. บุคลากรมีหน้าที่ในการจัดทำ IDP ของตนเองร่วมกับผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ การจัดทำ IDP ต้องสะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเอง และแผนการปฏิบัติงานในปีถัดไป โดยมุ่งเน้นการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชา และบุคลากรเพื่อการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

๕) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานถูกนำมาใช้เพื่อแสดงถึงภาพรวมความสำเร็จขององค์กร และความเชื่อมโยงจากการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่การลงมือปฏิบัติงานของพนักงาน ตลอดจนให้เข้าใจถึงผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของผลงานในอนาคตได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้บุคลากรได้รับทราบถึงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงผลการปฏิบัติของตนเองอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์

๑. การกำหนดตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) บนพื้นฐานของแผนยุทธศาสตร์ และการปฏิบัติงานของแต่ละคน มีการกำหนดปัจจัยการประเมิน คือ ๑. ตัวชี้วัดผลงาน (KPI) และ ๒. สมรรถนะ (Competency) การกำหนดตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) บนพื้นฐานของแผนยุทธศาสตร์ และการปฏิบัติงานของแต่ละคน
๒. ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้รับการประเมิน (ตัวบุคลากร) และผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชาโดยตรง)
๓. ระบบการประเมินผลงานเป็นระบบเปิด (Open System) สนับสนุนให้มีการสื่อสาร ๒ ทาง (Two-way communication) กระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ทำการประเมินให้ข้อมูลกลับ กับผู้รับการประเมินๆ เป็นผู้กำหนดตัวชี้วัด ทั้งนี้ต้องให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร และหน้าที่ของตนเองและยอมรับในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ คือ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ ประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการว่าด้วยการนั้น และอาจนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนต่างๆ
๕. ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงาน ซึ่งค่าเป้าหมายต้องสอดคล้องกับผลงานที่คาดหวัง โดยประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน
๖. ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมิน ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุงแก้ไข พัฒนา เพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรม หรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรม หรือสมรรถนะ ในการปฏิบัติราชการเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล

๖) ด้านการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

เป้าประสงค์

องค์กรมีนโยบายส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ความโปร่งใสโดยมุ่งเน้นการดำเนินภารกิจตามหลักจริยธรรมในทุกด้าน และสอดคล้องกับประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ลงวันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ตามนัยมาตรา ๗๗ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ โดยมาตรฐานจริยธรรมขององค์กร ต้อง

/จงรักภักดี....

จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้ และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพ และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ต้องไม่ประพฤติตนอันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ ตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ และประชาชน

กลยุทธ์

๑. มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างหน่วยงาน และประชาชน
๒. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัยดี
๓. ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจ หน้าที่ และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
๔. ต้องรักษา และเสริมสร้างสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
๕. ต้องไม่ใช้สถานะ หรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเอง หรือผู้อื่น ไม่ว่าจะ เป็นประโยชน์ ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจจะเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยา หรือการให้ตามประเพณี
๖. ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยสุภาพมีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน
๗. มีกิจกรรมการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาล ให้กับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนัก ยึดมั่นในการประพฤติตน ทำงานตามกฎระเบียบวินัย และมีจริยธรรม อาทิ การกำหนดแนวปฏิบัติ การจัดอบรม การกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสม การกำหนดวินัยพนักงาน และการสื่อสารกับพนักงานอย่างต่อเนื่อง

๗) ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์

นโยบายการบริหารความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างความคาดหวังขององค์กร และความคาดหวังของบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการมุ่งสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน ระบบความก้าวหน้าทางอาชีพที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีมาตรฐาน และแนวทางที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรมองเห็นโอกาสความก้าวหน้า และสามารถบริหารจัดการตนเองให้เติบโตในเส้นทางความก้าวหน้านั้นได้

กลยุทธ์

๑. ให้ความสำคัญกับบุคลากรภายในของหน่วยงาน โดยให้มีการโอนย้ายตำแหน่งงานกับบุคลากรที่เหมาะสม ก่อนที่จะสรรหาบุคคลจากภายนอก ทั้งนี้เงื่อนไขการโอนย้ายให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้
๒. บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาตนเองร่วมกับผู้บังคับบัญชา และกองการเจ้าหน้าที่ ทั้งในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และการอบรม และพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ ตามกระบวนการที่หน่วยงานกำหนด
๓. สื่อสารโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ และสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถเติบโตได้ในสายอาชีพตามที่คาดหวัง

-๑๔-

๔. เปิดโอกาสให้มีการเติบโตทุกสายงาน ทั้งสายทั่วไป สายวิชาการ สายอำนวยการ และสายบริหาร ให้ความสำคัญทั้งการเติบโตในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และการสร้างศักยภาพ โดยการหมุนเวียนงานในตำแหน่งงานระดับเดียวกัน ให้ความสำคัญกับความต้องการ และความถนัดของบุคลากร ในการเติบโตในสายอาชีพ

๘) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุก และความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน และสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็น และเหมาะสม เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. มีการจัดสวัสดิการที่หลากหลายอย่างเหมาะสมให้พนักงาน และครอบครัวมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม เพื่อที่จะได้มีกำลังใจ และกำลังใจอย่างเต็มที่ในการทำงาน และส่งมอบผลงานให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศ
๒. มีการส่งเสริมสุขภาพอนามัย และสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการเวลาอย่างเหมาะสม ในการทำงานที่มีความยืดหยุ่น อาทิ การทำงานจากบ้าน (Work from Home) หรือการลงเวลาปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible) เพื่อให้พนักงานหลีกเลี่ยงการสัมผัสใกล้ชิด หรือเสี่ยงต่อการติดเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-๑๙)
๓. พนักงานสามารถบริหารจัดการภารกิจส่วนตัวได้ก่อนมาทำงาน การมีสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการคิดค้นสิ่งใหม่ด้วย ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบปะพูดคุยกันอย่างกว้างขวาง มีสิ่งอำนวยความสะดวกรองรับ มีการดูแลสุขภาพ และสวัสดิภาพพนักงาน เช่น จัดให้มีการทำประกันสุขภาพ การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และสวัสดิการอื่นๆ ตามระเบียบข้อบังคับด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

/ ยกย่องพนักงาน.....

๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

- หัวข้อตามแบบสัมภาษณ์ เป็นสมรรถนะที่วัดได้ยากด้วยการสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ควรสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรได้ตระหนักถึงคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติราชการ ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และข้อบังคับจรรยาบรรณการ

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....ไม่มี.....

ผู้รายงาน

(นางสาวนวิรัตน์ โปธาคู)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายสมพล พุ่มพวง)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง