

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลยอดแกง อำเภอนามน จังหวัดกาฬสินธุ์

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่

<http://www.yodkaeng.go.th>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ :

<http://www.yodkaeng.go.th>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง พ.ศ.

๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ :

<http://www.yodkaeng.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ : -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ
ดำเนินงาน**

- องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

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

- ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบไปด้วย ขั้นตอนดังนี้

๒.๑. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๒. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา

๒.๓. ผู้อำนวยการกอง / สำนัก / หัวหน้าฝ่ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ซึ่งในส่วนของ การประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “จะยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

๒.๔. ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนแต่ละแห่งดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในตอนที ๒ จะมีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

๒.๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่าผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มี ความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศไว้ ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลยอดเยี่ยมและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปที่เกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและ อาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๒.๖. เมื่อประมวลผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูก ลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๒.๗. องค์การบริหารส่วนตำบลยอดเยี่ยมประกาศรายชื่อพนักงาน ที่มีผลการปฏิบัติงานใน ระดับดีเด่น รวมทั้งมี คุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้ พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไป

๒.๘. องค์การบริหารส่วนตำบลยอดเยี่ยมจะทำการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายก องค์การบริหารส่วนตำบลยอดเยี่ยมเป็นผู้ลงนามในคำสั่ง ละประกาศให้ทุกกอง / สำนักทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม / ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ชั้น	จำนวนผู้ได้ ๑ ชั้น	จำนวนผู้ได้ ๑.๕ ชั้น	จำนวนผู้ไม่ได้รับการเลื่อน ขั้นเงินเดือน
๑. บริหารงานท้องถิ่น	๒	-	๒	-	-
๒. อำนวยการท้องถิ่น(ระดับต้น และระดับกลาง)	๒	-	๒	-	-
๓. ประเภททั่วไป	๔	-	๔	-	-
๔. ประเภทวิชาการ	๑๕	-	๑๕	-	-
รวม	๒๓		๒๓		

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขึ้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาพนักงานโดยจัดส่งเข้ารับการอบรม / จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามมวลจริยธรรมที่วางไว้

๒. องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิ์ประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตน

๓. ดำเนินการให้หัวหน้ากอง / สำนัก เรียกพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นมาพูดคุย สอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา / อุปสรรค

๑. พนักงานบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

๒. กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดเอง พนักงานส่วนตำบลไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้ จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินไปในอนาคต

๓. พนักงานไม่รักองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่สนใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้า ไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดให้ไปอบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด ถ้าเป็นพนักงานใหม่ต้องให้อบรม online หลักสูตรที่ ก.พ.จัดอบรม

๒. ในกรณีที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนดำเนินการจัดแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดฝึกอบรมแบบ Wail Rally เพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน การประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ดี องค์กรเสียชื่อเสียง พวกพนักงานส่วนตำบลก็ต้องเสียชื่อเสียงไปด้วยส่งผลเสียถึงภาพลักษณ์ทั้งหมด

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการ/สำนักจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอินเอียง ไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานเทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริงๆ ไม่ควรที่จะมีการเวียนเงินเดือนกัน เพราะพนักงานส่วนตำบลจะได้แข่งขันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

ผู้รายงาน

(นางสาวพิสมัย เจริญเกิด)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายสมพงษ์ ม่วงกล้า)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยอดแกง