

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสายตะกู

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่ เผยแพร่

https://www.saitaku.go.th/project_detail.php?hd=๕๐&dolP=๑&checkIP=chkIP&id=๙๘๖&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่ เผยแพร่

https://www.saitaku.go.th/project_detail.php?hd=๕๐&dolP=๑&checkIP=chkIP&id=๙๘๗&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

https://www.saitaku.go.th/project_detail.php?hd=๕๐&dolP=๑&checkIP=chkIP&id=๙๘๘&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลฯ

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๓ หัวหน้าส่วน/ผู้อำนวยการกอง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องสุจริตธรรม”

๑.๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จะประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในตอนที ๒ จะมีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

๑.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่าผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามแนวทางมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ(Dos & Don'ts)ให้พนักงานส่วนตำบลถือปฏิบัติ ซึ่งหากพนักงานส่วนตำบลรายใดกระทำความผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจถูกลงโทษทางวินัย

๑.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติที่ดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามที่ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนด

๑.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกส่วนราชการในสังกัดทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้รับ ๐.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ได้รับ ๑ ขึ้น	จำนวนผู้ได้รับ ๑.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ไม่ได้ รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน
๑.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป, ประเภทวิชาการประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น(ระดับต้นและระดับกลาง)กลุ่มผู้ ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง)และศึกษานิเทศก์ อันดับ คศ.๑ - คศ.๓	๒๗	๗	๑๙	๑	-
๒.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ)กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น(ระดับสูงและ ศึกษานิเทศก์ อันดับ คศ.๔ และ คศ.๕	-	-	-	-	-
รวม	๒๗	๗	๑๙	๑	-

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขึ้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดไว้

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการอบรมให้ความรู้เรื่องความก้าวหน้าในสายงานอาชีพให้แก่ พนักงานส่วนตำบลทุกคน เพื่อที่จะรู้ถึงสิทธิประโยชน์ที่ตนจะได้รับ สามารถเติบโตในสายงานที่ตนดำรงตำแหน่ง

๓. หัวหน้าส่วนราชการ ดำเนินการสอบถามถึงปัญหาในการปฏิบัติงานและปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค

๑. พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุงานมาก เกิดความเคยชินกับการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ไม่มีเปิดใจรับแนวคิดหรือวิธีการปฏิบัติสมัยใหม่

๒. ความขัดแย้งในการทำงาน การทำงานเป็นทีมลดน้อยลง ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่ดีเท่าที่ควร

๖. ข้อเสนอแนะ

๑. ส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเป็นประจำและสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานส่วนตำบลรับทราบถึงระเบียบหรือแนวทางการปฏิบัติในปัจจุบัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นเปิดโลกทัศน์ให้แก่พนักงานส่วนตำบลอีกด้วย

๒. จัดโครงการฝึกอบรมหรือกิจกรรมสันทนาการ เพื่อละลายพฤติกรรม สร้างความสามัคคี และสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนในองค์กร

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องใส่ใจสังเกตพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา หากพบปัญหาให้ดำเนินการสอบถามและแนะนำวิธีการปฏิบัติหรือแก้ไขปัญหาลงถึงผู้ใต้บังคับบัญชาทันที

ผู้รายงาน

(นายทองสุข แยมประโคน)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสายตะกู รักษาราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสายตะกู

ผู้บังคับบัญชา

(นายเสกสรร เพ็ญสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสายตะกู