รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดเรือ อ.ทุ่งศรีอุดม จ.อุบลราชธานี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
URL **ที่เผยแพร่** https://www.kudruea.go.th/index/load_data/?doc=๑๒๙๑๙
ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่ https://www.kudruea.go.th/index/load_data/?doc=๑๒๙๒๑
ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่ https://www.kudruea.go.th/index/load_data/?doc=๑๒๙๒๓

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม - ไม่มี -
URL ที่เผยแพร่ .....-.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน (ครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดเรือได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน”ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

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

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบล

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ของพนักงานส่วนตำบล

๒.๓ ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าสำนัก ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลแต่ละส่วนราชการซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางเทศบาลได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้างของ อบต.กุดเรือ และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรของพนักงานส่วนตำบลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๒.๕ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทาง อบต.กำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี และได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๒.๖ อบต.กุดเรือ ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๒.๗ อบต.กุดเรือ จะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนัก ทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ขั้น	จำนวนผู้ได้ ๑ ขั้น	จำนวนผู้ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	หมายเหตุ
๑.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป, ประเภทวิชาการ	๘	๗	๑	-	
๒.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น(ระดับต้น) และกลุ่มประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง)	๕	๔	๑	-	
รวม	**๑๓**	**๑๑**	**๒**	-	

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเรือได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๔.๑ ดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติตนปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๔.๒ ดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง

๔.๓ ดำเนินการให้ผอ.กอง/หัวหน้าสำนัก เรียกพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น มาพูดคุยเพื่อกระตุ้นให้การปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

๑) พนักงานส่วนตำบลบางคนไม่สนใจที่จะไปอบรมเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๒) กรณีที่หน่วยงานเป็นผู้จัดฝึกอบรมเอง พนักงานส่วนตำบลบางรายก็ไม่ให้ความสนใจที่จะรับฟังและนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑) อบต. จัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

๒) ในกรณีที่ทาง อบต.เป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลสนใจตั้งใจอบรมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าสำนัก จะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอนเอียงหรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้พนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริงๆ ไม่ควรที่จะมีการเวียนชั้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานส่วนตำบลจะได้แข่งขันกันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กร

(ลงชื่อ) ..... ผู้รายงาน
(นางสาวจิตรกาญจนา สีสาย)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ตรวจสอบ
(นางสาววราภรณ์ บุญมานัน)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.กุดเรือ

(ลงชื่อ) ..... ผู้ให้ความเห็นชอบ
(นายชาริน จินดาศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเรือ

(ลงชื่อ) ..... ผู้อนุมัติดำเนินการ
(นายกฤษณ์ เบ้าคำกอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเรือ