

**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. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ
ดำเนินงาน

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 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล แต่ส่วนราชการซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มี ความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางเทศบาลได้ประกาศไว้ใน เรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้างของ อบต. กุดเรือ และปฏิบัติตาม แนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรของพนักงานส่วนตำบลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวล จริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๒.๕ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษ ทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทาง อบต. กำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี และได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๒.๖ อบต. กุดเรือ ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการ ปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๒.๗ อบต. กุดเรือ จะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกองคการบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนัก ทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ได้ ๑ ขึ้น	จำนวนผู้ไม่ได้ รับการเลื่อน ขั้นเงินเดือน	หมายเหตุ
๑.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป, ประเภทวิชาการ	๘	๗	๑	-	
๒.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น(ระดับต้น) และ กลุ่มประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับ ต้นและระดับกลาง)	๕	๔	๑	-	
รวม	๑๓	๑๑	๒	-	

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเรือได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขึ้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๔.๑ ดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็น ข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติตนปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๔.๒ ดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง

๔.๓ ดำเนินการให้ผอ.กอง/หัวหน้าสำนัก เรียกพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขึ้น มาพูดคุยเพื่อกระตุ้นให้การปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

- ๑) พนักงานส่วนตำบลบางคนไม่สนใจที่จะไปอบรมเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- ๒) กรณีที่หน่วยงานเป็นผู้จัดฝึกอบรมเอง พนักงานส่วนตำบลบางรายก็ไม่ให้ความสนใจที่จะรับฟังและนำเอาความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

๑) อบต. จัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

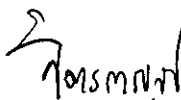
๒) ในกรณีที่ทาง อบต.เป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานส่วนตำบลดำเนินการจัดทำแบบทดสอบก่อนและหลังการอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลสนใจตั้งใจอบรมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าสำนัก จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอินเอียงหรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้พนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริงๆ ไม่ควรที่จะมีการเวียนขึ้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานส่วนตำบลจะได้แข่งขันกันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กร

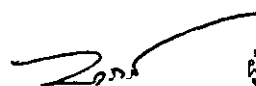
(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นางสาวจิตราภรณ์ สีสาย)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

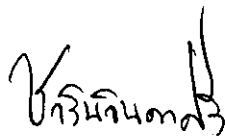
(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจสอบ

(นางสาววรารัตน์ ปุณฺณมานัน)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.กุดเรือ

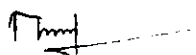
(ลงชื่อ)



ผู้ให้ความเห็นชอบ

(นายชาริน จินดาศรี)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเรือ

(ลงชื่อ)



ผู้อนุมัติดำเนินการ

(นายกฤษฎณ์ เบ้าคำกอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดเรือ