

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการฝ่ายบริหาร พ.ศ.๒๕๖๕

ประกาศเผยแพร่ที่เว็บไซต์ <http://www.thungsamorkan.go.th/>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๕

ประกาศเผยแพร่ที่เว็บไซต์ <http://www.thungsamorkan.go.th/>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๖๕

ประกาศเผยแพร่ที่เว็บไซต์ <http://www.thungsamorkan.go.th/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนด ข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ประกาศเผยแพร่ที่เว็บไซต์ <http://www.thungsamorkan.go.th/>

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ในการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ได้นำขั้นตอนประเมินพฤติกรรม ไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

๒.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

๒.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล

๒.๓ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ซึ่งการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินต้องประพฤติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรมในประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นและข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ถือว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๒.๕ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรม ฯ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนประเมินที่ดี ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๒.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลท่งเสมอ ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและประพฤติตามหลักจริยธรรม เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินถัดไปให้ดียิ่งขึ้น

๒.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลท่งเสมอ ดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลท่งเสมอเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (จำนวนพนักงานส่วนตำบล ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ที่ได้ ๐.๕ ชั้น	จำนวนผู้ที่ได้ ๑ ชั้น	จำนวนผู้ที่ได้ ๑.๕ ชั้น	จำนวนผู้ที่ไม่ได้ รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน
๑. กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่งประเภท ทั่วไป	๒	๒	-	-	-
๒. กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่งประเภท วิชาการ	๔	๔	-	-	-
๓. กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่งประเภท อำนวยการ	๓	๒	๑	-	-
๔. กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น	-	-	-	-	-
รวม	๙	๘	๑	-	-

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่งเสมอ ได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ชั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลท่งเสมอดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยจัดส่งไปอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล เพื่อที่จะจะได้ทราบว่าตนเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดได้บ้างในการรับราชการ

๔.๓ ดำเนินการให้ผู้ช่วยการกอง/สำนัก พุดคุย สอบถามปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

(๑) พนักงานส่วนตำบลบางราย ไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมได้ เนื่องจากไม่มีเวลา ภาระงานมีมาก รวมถึงมีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

(๒) พนักงานส่วนตำบลไม่เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ในการอบรม

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

(๑) อบต. จัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

(๒) ในกรณีที่ อบต. ดำเนินการจัดอบรมเอง พนักงานส่วนตำบลทุกคนต้องทำแบบทดสอบก่อนและหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก จะต้องมีความรู้ จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอนเอียง หรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่ได้รับ หากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริง ๆ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลแข่งขันกันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลดีต่องานราชการและประชาชน

ผู้รายงาน.....

(นายดาวรุ่ง บัวจุม)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา..... ๖๑๕๗

(นายเดชา ลัดดากุล)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ