

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล อำเภอทรายมูล จังหวัดยโสธร

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่ <http://saimoonlocal.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๔/%E0%B๘%๙B%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๐%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%A๗%E๐%B๘%A๕%E๐%B๘%๘๘%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๔%E๐%B๘%A๒%E๐%B๘%๙๘%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%๙E%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%B๑%E๐%B๘%๘๑%E๐%B๘%๘๗%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%AA%E๐%B๘%๘๘%E๐%B๘%A๗%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%๙๗%E๐%B๘%๘๙%E๐%B๘%AD%E๐%B๘%๘๗%E๐%B๘%๙๖%E๐%B๘%B๔%E๐%B๘%๘๘%E๐%B๘%๙๙.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน(ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URLที่เผยแพร่.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ(ครั้งที่ ๑-๖ เดือนแรก) ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล ได้นำขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้
ประกอบการประเมินพฤติกรรม

๒ . รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล
จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ เพื่อเลื่อน
ขึ้นเงินเดือนและเพิ่มค่าจ้าง ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน

๒.๓ ผู้อำนวยการกอง /สำนัก/หัวหน้าฝ่ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วน
ตำบลและลูกจ้าง ในส่วนของสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม” ซึ่งเป็น
สมรรถนะหลักที่ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในส่วนราชการจำเป็นต้อง
ยึดมั่น และถือปฏิบัติ

๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม

๒.๕ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และได้คะแนนผลการประเมินที่ดี จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๒.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นรวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๒.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและแจ้งให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวน ผู้ได้ ๐.๕ ขึ้น	จำนวน ผู้ได้ ๑ ขึ้น	จำนวน ผู้ได้ ๑.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน
๑. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป, วิชาการ, อำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง) และศึกษานิเทศก์ อันดับ คศ.๑- คศ.๓	๑๘	๑๕	๓	-	-
๒. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น(ระดับสูง)กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น(ระดับสูง) และศึกษานิเทศก์ อันดับ คศ.๔- คศ.๕	-	-	-	-	-

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำผลการประเมิน ทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขึ้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำโดยจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรมตามหน่วยงานที่จัดอบรมหรือจัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหา สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นได้ประกาศไว้ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕

๒. ผู้อำนวยการกอง /สำนัก สอบถาม ดูแล ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาและอุปสรรค

(๑) พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำบางคนไม่สนใจเข้ารับการฝึกอบรม

(๒) พนักงานส่วนตำบล บางคนไม่สนใจพัฒนาตนเอง ไม่สนใจเส้นทาง

ความก้าวหน้าในสายงานตนเอง

(๓) ไม่รักองค์กร ไม่ใส่ใจการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทัน

กำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

(๑) กำหนดนโยบายในการพัฒนา โดยมุ่งพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ

(๒) สร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องชมเชย

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการกอง/สำนักจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอนเอียงหรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำผิดและปรับทัศนคติพนักงานส่วนตำบลในรายที่มีพฤติกรรมที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมในการเป็นข้าราชการ

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรประเมินโดยยึดตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ประเมินตามเอกสารหลักฐานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความยุติธรรม สำหรับพนักงานทุกคน

ผู้รายงาน

(นางสาวธีราภรณ์ บุญทวี)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นางโสมสุดา ศรีวะรัมย์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดฯ

ข้อพิจารณา.....

(นางนิตยา เวชกามา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

ข้อพิจารณา.....

(นางจิราพร จันทมาศ)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

คำสั่ง/ข้อสั่งการ.....

(นายสาโรจน์ พานิชอัครา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรายมูล

