

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบ้อเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดยโสธร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

URL ที่เผยแพร่ : <https://www.khoenaue.go.th/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อความกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่ :

กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบ้อเหนือได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

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

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๓ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

๒.๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จะเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในตอนที่ ๒ จะมีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

๒.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติงานและไม่มีคุณสมบัติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามแนวทางปฏิบัติงานมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๒.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๒.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๒.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ ได้ ๐.๕ ชั้น	จำนวนผู้ ได้ ๑ ชั้น	จำนวนผู้ ได้ ๑.๕ ชั้น	จำนวนผู้ไม่ได้ เลื่อนขั้น เงินเดือน
๑. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป,ประเภทวิชาการ,ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง) พนักงานครู ศศ.๑ - ศศ.๓	๑๔	๑๒	๒	-	-
๒. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารท้องถิ่น(ระดับต้นและระดับกลาง)	-	-	-	-	-
รวม	๑๔	๑๒	๒	-	-

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ชั้น ไปใช้กำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงาน ดังนี้

๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยจัดส่งไปอบรม/อบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหา สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพพนักงานส่วนตำบลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในสายอาชีพการรับราชการของตนเอง

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

๑) พนักงานส่วนตำบลบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ อ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

๒) กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานส่วนตำบลไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้ จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ต้องเอง จะต้องเดินไปในอนาคต

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

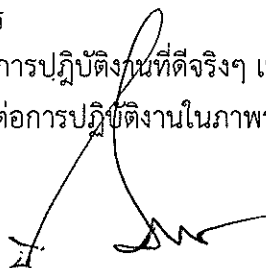
๑) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด ถ้าเป็นพนักงานใหม่ต้องให้อบรมออนไลน์หลักสูตรที่ ก.พ.จัดอบรม

๒) ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานส่วนตำบลทำแบบทดสอบก่อนอบรมและแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งอาจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้อำนวยการกอง/สำนัก จะต้องมีความซื่อสัตย์ จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอินเอียง หรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องที่พนักงานที่กระทำผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

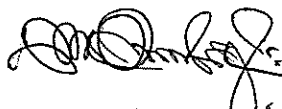
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริงๆ เพราะพนักงานจะได้แข่งขันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมขององค์กร



ผู้รายงาน

(นางสาวนิภาพร อุ่นคำ)

หัวหน้าสำนักปลัด



ผู้บังคับบัญชา

(นายประพันธ์ ยอดสวัสดิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคือเหนือ