

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิเช่น การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว อำเภอสี จังหวัดลำพูน

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๔ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินงานภายในหน่วยงาน มีดังนี้

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.wiangkeaw.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๒/ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น-๑.pdf>

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.wiangkeaw.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๒/ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น.pdf>

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.wiangkeaw.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๒/ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ข้อกำหนดจริยธรรม มาตรการในการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักแก่บุคลากร ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://www.wiangkeaw.go.th/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๓/img-๓๑๓๐๕๐๗๐๗.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง.....

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนำไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑.๑ การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๑.๒ นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือข้อกำหนด จริยธรรม

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเลื่อน ขึ้นเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังต่อไปนี้

๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และของพนักงานจ้าง

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

๒.๓ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ซึ่งอยู่ในส่วนของการประเมินสมรรถนะ (สมรรถนะหลัก) ตอนที่ ๒ ในหัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

๒.๔ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูก ประเมินได้ปฏิบัติตนในด้านที่ดีและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสีย มีคุณธรรมและจริยธรรม ตามที่ทางองค์การ บริหารส่วนตำบลได้ประกาศไว้ในเรื่องประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศองค์การบริหาร ส่วนตำบลเวียงแก้วเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบล เวียงแก้วเรื่องจรรยาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ที่เป็นแนวทางให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใด กระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนและอาจถูกลงโทษทางวินัยได้

๒.๕ เมื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติตัวเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด ไว้ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้ผลการประเมินคะแนนที่ดี และจะได้รับการ พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๒.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรมและจริยธรรม ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ให้มีการพัฒนาผลการปฏิบัติในรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๒.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน โดยนายกององค์การ บริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในคำสั่ง และมีการประกาศให้ทุกกอง/สำนัก ทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ชั้น	จำนวนผู้ได้ ๑ ชั้น	จำนวนผู้ได้ ๑.๕ ชั้น	จำนวนผู้ ไม่ได้รับการ เลื่อนขั้น เงินเดือน
๑. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป, ประเภทวิชาการ, ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ท้องถิ่น (ระดับต้น ระดับกลาง)และ ลูกจ้างประจำ	๑๘	๓	๑๕	-	-
๒. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กลุ่มผู้ ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น(ระดับสูง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง บริหารท้องถิ่น (ระดับสูง)	-	-	-	-	-
รวม	๑๘	๓	๑๕	-	-

๓.๑ สรุปผลการดำเนินการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานจ้างตามภารกิจ

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ การเลื่อน ค่าตอบแทน ร้อยละ ๓.๕	จำนวนผู้ได้ การเลื่อน ค่าตอบแทน ๔.๕	จำนวนผู้ ไม่ได้รับการ เลื่อน ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
๑. กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๓	๑๑	๒	-	
รวม	๑๓	๑๑	๒	-	

๓.๒ สรุปผลการดำเนินการประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานจ้างทั่วไป

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ ได้รับคะแนน ประเมิน ระดับ ปรับปรุง	จำนวนผู้ ได้รับคะแนน ประเมินระดับ พอใช้	จำนวนผู้ ได้รับคะแนน ประเมินระดับ ดี	จำนวนผู้ ได้รับคะแนน ประเมินระดับ ดีมาก	จำนวนผู้ ได้รับคะแนน ประเมินระดับ ดีเด่น	จำนวนผู้ไม่ ผ่านการ ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน
๑. กลุ่มพนักงาน จ้างทั่วไป	๙	-	-	-	๙	-	-
รวม	๙	-	-	-	๙	-	-

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม สำหรับบุคคลผู้ได้รับผลการประเมินในระดับ ๐.๕ ขึ้นไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยจัดส่งไปอบรมหรือจัดอบรมเองในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี หรือหลักสูตรที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมหรือข้อกำหนดด้านจรรยาข้าราชการ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการอบรมหรือให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ

๓. ดำเนินการให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นที่มีผลคะแนนค่อนข้างต่ำมาสอบถามปัญหา หรือแนะนำการปฏิบัติงาน เพื่อปรับทัศนคติและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

๑.) ในกรณีหน่วยงานจัดการอบรมเองพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างบางคนไม่สนใจเข้าร่วมเนื่องจากไม่เห็นความสำคัญเพราะการจัดโครงการรวบรัดในเนื้อหา และไม่มีผลต่อการประเมินการปฏิบัติงาน

๒.) การส่งพนักงานส่วนท้องถิ่นไปอบรม อาจมีข้อขัดข้องในเรื่องของภาระส่วนตัว เช่น การดูแลครอบครัว เรื่องสุขภาพ เป็นต้น

๓.) พนักงานขององค์กรไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดที่ได้วางไว้เนื่องจากบทลงโทษน้อยเกินไปหรือไม่มีบทลงโทษของผู้ที่ฝ่าฝืนในการกระทำผิดจริยธรรม

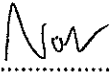
- นอกเหนือจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นที่ประจักษ์แล้ว ในการประเมินผลพฤติกรรมควรมีการประเมินจากหลายๆ ฝ่าย เช่น ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อนร่วมงาน และการตรวจสอบจากข้อร้องเรียน/ชี้แนะ จากบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

๓.) หากจัดฝึกอบรมภายในหน่วยงานควรมีการประเมินผลก่อน – หลัง ฝึกอบรม โดยให้คะแนนการประเมินมีผลต่อการประเมินการปฏิบัติราชการ ครึ่งปีแรกและครึ่งปีหลัง ด้วย

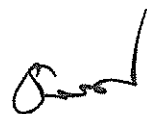
๒.) องค์การบริหารส่วนตำบลทำข้อตกลงกับพนักงานในสังกัดในการไปเข้าร่วมฝึกอบรมต่างๆ เพื่อให้มีประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในสายงาน

๓.) มีบทลงโทษทางด้านวินัย/จริยธรรมในองค์กรที่ระบุไว้อย่างชัดเจน

ผู้รายงาน..... 

(นางกรรองกานต์ เล็กจำลอง)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล



(นายธนาธิป อุตีมา)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงแก้ว