

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบ ภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง อำเภออุทุมพรพิสัย จังหวัดศรีสะเกษ

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : 30 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

1. ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ http://www.kanluangssk.go.th/index.php?op=dynamiccontent_detail&dynamiccontent_id=324167&id=58257

2. ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ http://www.kanluang-ssk.go.th/index.php?op=dynamiccontent_detail&dynamiccontent_id=342443&id=58257

2. ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ http://www.kanluang-ssk.go.th/index.php?op=dynamiccontent_detail&dynamiccontent_id=342446&id=58257

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองได้นำขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้ประกอบการประเมิน พฤติกรรม ประเมินสมรรถนะ โดยมีองค์ประกอบการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมยึดมั่นในความถูกต้องและ จริยธรรม

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม

โดยมีขั้นตอนการประเมินการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้าง เพื่อใช้ประกอบการ พิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนค่าตอบแทน ดังนี้

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและ พนักงานจ้าง ทั้งสองรอบการประเมิน

2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครู เลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

การดำเนินการประเมินดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองมีการดำเนินการประเมิน

สมรรถนะหลักซึ่งมีหัวข้อการประเมินในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมของผู้ถูกประเมิน โดยมี

ค่าน้ำหนักที่ 4 คะแนน และหลักฐานหรือตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่ยึดมั่นในหลักการให้ความเสมอภาคกับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา

- การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่าผู้ถูกประเมินได้มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องคุณธรรมจริยธรรม ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองได้มีประกาศประมวจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำและได้แจ้งแนวทางการปฏิบัติผ่านการประชุมประจำเดือนระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งหากพนักงานรายใดกระทำผิดทางจริยธรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองได้ประกาศไว้ ก็อาจไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน และอาจถูกลงโทษทางวินัย
- เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง ได้ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างที่มีผลประเมินด้านการยึดมั่นในความถูกต้องแลจริยธรรม มีความประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พนักงานท่านนั้นจะได้รับผลการประเมินในระดับที่ดีก็จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
- องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองประกาศรายชื่อและติดประกาศพนักงานส่วนตำบลที่มีการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นให้ทราบ เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาการปฏิบัติงานในครั้งต่อไป
- องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง และประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	จำนวน (คน)	ระดับผลการประเมิน				
		ดีเด่น (คน)	ดีมาก (คน)	ดี (คน)	พอใช้ (คน)	ต้อง ปรับปรุง (คน)
พนักงานส่วนตำบล -กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น ประเภทบริหารท้องถิ่น	17	10	7	-	-	-
พนักงานครูส่วนตำบล - อันดับ คส.1 - คส.3	5 22	3 -	2 15	- 7	-	-
พนักงานจ้าง						
รวม	44	13	24	7	-	-

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองนำผลการประเมินพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและพนักงานจ้างที่มีผลระดับการประเมินด้านสมรรถนะหลัก หัวข้อการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมอยู่ในระดับคะแนนต่ำกว่า 5 คะแนนไปใช้ในการกำหนดวิธีการหรือประเด็นเพื่อยกระดับผลคะแนน โดยการจัดทำโครงการกิจกรรม หรือพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองดำเนินการพัฒนาบุคลากร เช่น การจัดส่งไปอบรมหรือจัดอบรมเองในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการเป็นข้าราชการที่ดี มีเนื้อหาสอดแทรกด้านคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานกำหนดขึ้น
- องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองดำเนินการอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความมั่นคงของครอบครัว
- องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาในแต่ละกองหรือสำนักเรียกบุคคลที่มีผลการประเมินด้านคุณธรรม จริยธรรมอยู่ในระดับต่ำมาพูดคุย สอบถาม เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางแก้ไขดังกล่าว

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

- ความกระตือรือร้นของพนักงานบางส่วนไม่มีความสนใจ มักอ้างเหตุผลเรื่องเวลา หรือภาระที่มีจำนวนมากที่ต้องดูแลในแต่ละวัน
- ไกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมด้านจริยธรรม มักไม่ค่อยให้ความสนใจหรือดำเนินกิจกรรมพอไปที
- ข้อจำกัดด้านงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองที่มีจำนวนจำกัดในแต่ละปี จึงต้องมีการบริหารงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน
- การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เป็นไปตามวาระการดำรงตำแหน่งซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง

ข้อเสนอแนะ

- ในการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองกับพนักงาน กรณีเป็นพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู พนักงานจ้างต้องกำหนดให้ไปอบรมในความรู้ของตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองจัดอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมนอกสถานที่ตั้ง เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการสร้างความรัก ความสามัคคี การรักองค์กร และความรับผิดชอบต่อสังคม
- องค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลืองต้องจัดประชุมให้ความรู้ และแนวทางการปฏิบัติของพนักงานให้ปฏิบัติตามแนวทางประมวลจริยธรรมเป็นประจำทุกเดือน

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ผู้บังคับบัญชาแต่ละกองหรือสำนัก ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติตน ทำหน้าที่โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ วางตัวเป็นกลาง รับฟังปัญหา ให้ข้อคิดตลอดจนข้อเสนอแนะ แนวทางที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี

- การประเมินการปฏิบัติงานทุกครั้งต้องยึดมั่นความถูกต้อง ดูประสิทธิภาพและประสิทธิผลของแต่ละคน
ที่จัดทำข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชาในต้นรอบการประเมินว่าสามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามที่ตกลงกันหรือไม่กรณีที่ไม่ได้มีการ
ชี้แจงเหตุผลที่ไม่อาจปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ตกลงกัน
- การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการด้านคุณธรรม จริยธรรม และความ
โปร่งใส เช่น สำนักงานป้องกันการทุจริตและประพฤติชอบ หรือองค์กรทางศาสนาให้ความรู้แก่บุคลากรในหน่วยงาน

ผู้รายงาน.....
(นางสาวลิปิกาน์ เนื้อแก้ว)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา.....
(นายเอกราช สมใจ)
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลก้านเหลือง