

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร

URL ที่เผยแพร่ <http://www.nonsuwanlocal.go.th/portal/datas/file/1682496859.pdf>

ชื่อประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.nonsuwanlocal.go.th/portal/datas/file/1682497146.pdf>

ชื่อประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

URL ที่เผยแพร่ <http://www.nonsuwanlocal.go.th/portal/datas/file/1682496331.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม-

URL ที่เผยแพร่-

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ ได้นำขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้

ประกอบการประเมินพฤติกรรม

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล

จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล

ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง

2.3 ผู้อำนวยการกอง /สำนัก ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน การยึดมั่นในความถูกต้องและ จริยธรรม

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูก ประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบล กำนันเลื่องได้ประกาศไว้ในเรื่อง การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควร กระทำและไม่ควรกระทำ (Dos Don'ts) ให้บุคลากรของ อบต.โนนสุวรรณ ถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใด กระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจถูกลงโทษทางวินัย

2.5 เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษ ทางวินัย ประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ ทาง อบต.กำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตาม ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

2.6 อบต.โนนสุวรรณ จะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ลงนามในคำสั่ง และประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ 1 ขั้น	จำนวนผู้ได้ 0.5 ขั้น	จำนวนผู้ได้ 2 ขั้น	จำนวนผู้ไม่ได้รับ การเลื่อนขั้น เงินเดือน
1.กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่งทั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น(ระดับต้น กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น (ระดับต้น(ระดับ ต้นระดับกลาง) 2. กลุ่มประเภท ลูกจ้างประจำ	13	2	11	-	-
รวม	13	2	11		

หมายเหตุ ในรอบประเมินครั้งที่ 1 พนักงานจ้าง ประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ยังไม่ได้อัปโหลดขึ้นเงินเดือน เพราะพนักงานจ้างเลื่อนปีละ 1 ครั้ง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางอบต. ได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลผู้ได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน 0.5 ขึ้นไปใช้ในการกำหนดประเด็น เพื่อพัฒนา อบต.ดังนี้

อบต.โนนสุวรรณ ดำเนินการส่งพนักงานส่วนตำบล เข้าอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพ แต่ละตำแหน่ง เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้าง ในอาชีพการรับราชการของตนเอง

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

5.1 พนักงานส่วนตำบลบางคน ไม่สนใจจะไปอบรมหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

5.2. พนักงานส่วนตำบลไม่รักในองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้า ไม่ทันกำหนดเวลา ไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

ข้อเสนอแนะ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขึ้นเงินเดือน ควรให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริงๆ ไม่ควรที่จะมีการเวียนขึ้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานส่วนตำบลจะได้แข่งขันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติในภาพรวม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-ไม่มี-

ผู้รายงาน



(นางสาวพรณทิพา จันทร์มณี)

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา



(นายรัชชัย มณีราชกิจ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนสุวรรณ