

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลพังเคน อำเภอนาดาล จังหวัดอุบลราชธานี

ปีงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

- ๑.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
- ๒.ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
- ๓.ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.phangken.go.th/index.php?op=dynamiccontent&id=๑๖๓๘๔>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางประพฤติตนทางจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

http://www.phangken.go.th/index.php?op=dynamiccontent_detail&dynamiccontent_id=๓๕๐๙๖๔&id=๑๖๓๘๔

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Don & Don'ts)

มีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) กล่าวคือในคะแนน ๑๐๐ คะแนน ๗๐ คะแนน คือคะแนนความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่ง และอีก ๓๐ คะแนน คือคะแนนเกี่ยวกับความประพฤติในภาพรวมในการปฏิบัติราชการ เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ซึ่งการประเมินดังกล่าวมีความสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และข้อกำหนดทางจริยธรรม อีกทั้งพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Don & Don'ts) มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยจะมีคณะกรรมการกลั่นกรองการพิจารณาเลื่อนขั้นเป็นผู้พิจารณา

๓.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ที่ได้รับการประเมินในระดับดีเด่น (ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ขั้น) เป็นผู้ที่มีการปฏิบัติหน้าที่ที่ดี มีพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงานที่ดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานทั้งด้านการทำงานและการครองตน จึงเป็นแบบอย่างให้กับเพื่อนร่วมงานได้ยึดถือปฏิบัติ(ภายใต้เงื่อนไขโควตาการเลื่อนขั้นเงินเดือน)

๔.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

-การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นที่ยอมรับของผู้รับการประเมิน

-การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนกระทำในรูปแบบคณะกรรมการกลั่นกรองการเลื่อนขั้น

เงินเดือน จะไม่เสร็จเด็ดขาดที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลพังเคนเพียงคนเดียว กล่าวคือ จะมีการประชุมร่วมกันเพื่อให้เกิดความรอบคอบและเกิดความเป็นธรรมกับผู้รับการประเมินทุกคน จากนั้นจึงมีมติเพื่อเสนอต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลพังเคนเพื่อพิจารณา

๕.ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรค

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างบางคนบางตำแหน่งไม่ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างเห็นหลักในการทำงานเนื่องจากยังเห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตนคือทำตนเป็นผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนเอง ทำให้การทำงานในบางครั้งไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างอย่างใกล้ชิด หากพบพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานจ้างมีพฤติกรรมในทางที่ขัดกับคุณธรรมจริยธรรม หรือทำตนเป็นผู้มีส่วนได้เสียเห็นควรเรียกมาตักเตือนหรือทำทัณฑ์บนไว้ หรือไม่ควรพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือน

ผู้รายงาน



(นางทัศนพร พิษพันธ์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา



(นายพินิจศักดิ์ คำวัน)

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลพังเคน