



รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

งานนโยบายและแผน
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ
อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการตรวจสอบ วัตถุประสงค์เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม “ประมวลจริยธรรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ”

URL ที่เผยแพร่ งานการเจ้าหน้าที่ <http://www.thaklor.go.th/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

URL ที่เผยแพร่ งานการเจ้าหน้าที่ <http://www.thaklor.go.th/>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล หมายถึง การให้บำเหน็จความดีความชอบตอบแทนให้แก่พนักงานส่วนตำบลที่ประพฤติตนในจรรยา มีระเบียบวินัย และปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีที่ผ่านมาอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ และพนักงานผู้ใดของทางราชการ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติรางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณี โดยมีขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๑.๒ จัดทำประกาศกำหนดจำนวนครั้งการลา และการทำงานสายของพนักงานส่วนตำบลเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑.๓ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ประกอบด้วย

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

หรือผู้ที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

๒. หัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ

๓. ผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ

๑.๔ ให้ผู้บังคับประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละสองครั้ง ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑. ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน

๒. ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป

๑.๕ นายกองคํการบรืหารส่วนตําลบ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตําลบ มีหน้าที่กลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตําลบทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้อำนวยการการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ

๓. พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

๑.๖ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน

๑.๗ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน เพื่อพิจารณาแล้วสรุปความเห็นนำเสนอตนายกองคํการบรืหารส่วนตําลบเพื่อพิจารณาผลการประเมิน

๑.๘ จัดทำคําสั่งเลื่อนเงินเดือนพนักงานส่วนตําลบ ปีละ ๒ ครั้ง

- ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม)

- ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)

๑.๙ แจ้งผลการเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตําลบ และบันทึกคําสั่งการเลื่อนขึ้นเงินเดือนลงในบัตรประวัติพนักงานส่วนตําลบ (ก.พ.๗)

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) พนักงานส่วนตําลบซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนหนึ่งชั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับพิจารณา ดังต่อไปนี้

๑. มีผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๒. มีพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตําลบ ได้แก่

กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

๓. ครึ่งปีที่แล้วต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญา

๔. ในครึ่งปีที่แล้วต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน

๕. ในครึ่งปีที่แล้วต้องไม่ขาดราชการไม่มีเหตุอันสมควร

๖. ในครึ่งปีที่แล้วต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองคํการบรืหารส่วนตําลบกําหนดไว้เป็นหนังสือล่วงหน้าไว้ก่อนแล้ว โดยคํานึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละ

ส่วนราชการหรือหน่วยงาน (การนับจำนวนวันลา ไม่เกินยี่สิบสามวัน สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ)

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พนักงานส่วนตำบลท่าคล้อ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ รวมถึงพนักงานส่วนตำบลท่าคล้อมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไป ตรงมา ปฏิบัติงานด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัยที่ดี มุ่งบริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมรวดเร็วเสมอภาค

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มี ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบตลอดรอบของการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดไว้ ตามรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๒. การให้รางวัล มีความสำคัญต่อการบริหารผลงานและต่อหน่วยงาน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะที่เป็นการตอบแทนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และตามข้อตกลงที่หน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ มีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้โบนัส การแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้ หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม ซึ่งกำหนดโดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินสมรรถนะอีกส่วนหนึ่งนำมาคิดคำนวณรวมกัน จะได้ผลคะแนนผลการปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๑. ปัญหาอุปสรรคด้านหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนเข้าใจได้ยากทำให้เกิดความเข้าใจผิดในบางหลักเกณฑ์

๒. ปัญหาอุปสรรคด้านผู้ประเมิน เพราะว่าการประเมินต้องใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมินแทนการพิจารณาผลงานที่แท้จริง บ้างใช้ความสนิทสนมความชอบส่วนตัวมาเป็นเหตุผลหลักในการประเมินก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม

๓. ปัญหาอุปสรรคด้านผู้รับการประเมิน ที่ไม่เชื่อว่าการประเมินมีประสิทธิภาพขาดความเป็นธรรม หดความศรัทธาต่อการประเมิน ด้านเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนซับซ้อน โดยแบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการทรัพยากรบุคคล

- เห็นควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานประชาสัมพันธ์การดำเนินงานประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลลงบนเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ

ผู้รายงาน



(นางสาวกัญญารัตน์ สุวรรณ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ

.....
.....
.....



(นายทองยุทธ จันทร์กุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าคล้อ