



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

ที่ -

วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

เรื่องเดิม

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมินเชิงบวกเพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตและเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินการอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรมโดยใช้ชื่อว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)” และได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐแสดงผลการสำรวจความพึงพอใจการให้บริการของหน่วยงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้ดำเนินการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในการดำเนินการในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖) โดยนำไปใช้ดำเนินการในส่วนของความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา การสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ระเบียบ/กฎหมาย

ข้อเสนอ/พิจารณา

เพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการประเมินจริยธรรมอีกทั้งเพื่อเป็นการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (รายละเอียดแนบท้าย)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวหฤทัย สิทธิคง)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

ททป

(นางสาวจตุพร ณ นคร)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ทพ

ทพ

(นางพิกุล พูลชัย)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ทพ

ทพ

(นางสาวศิริพร เกาสุบรรณ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ทพ

ทพ

(นายสุวัฒน์ เหมาะสม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์”

URL ที่เผยแพร่ https://www.trapanan.go.th/news/doc_download/a_๒๔๐๑๒๓_๑๐๑๕๕๓.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล หมายถึง การให้บำเหน็จความดีความชอบให้แก่พนักงานส่วนตำบลที่ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในจรรยา มีระเบียบวินัย การปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีที่ผ่านมาอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์และพนักงานผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเป็นที่น่าพอใจของทางราชการ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือ การได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณี โดยมีขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑.๑ ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๑.๒ จัดทำประกาศกำหนดจำนวนครั้งการลาและการทำงานสายของพนักงานส่วนตำบล เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน

๑.๓ จัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ประกอบด้วย

๑. รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

๒. หัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ

๓. พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของอบต. เป็นเลขานุการ

๑.๔ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลปีละสองครั้ง ตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๑) ครั้งที่ ๑ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีแรก โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่ ๒ เป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับการปฏิบัติราชการในครึ่งปีหลัง โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป

๑.๕ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล มีหน้าที่กลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ

๓. พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ จำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการ

๑.๖ แจกผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน

๑.๗ ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อพิจารณาแล้วสรุปความเห็นนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาผลการประเมิน

๑.๘ จัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ปีละ ๒ ครั้ง

ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม)

ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน)

๑.๙ แจกผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พนักงานส่วนตำบลทราบ และบันทึกคำสั่งการเลื่อนขั้นเงินเดือนลงในบัตรประวัติพนักงานส่วนตำบล (ก.พ.๗)

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) พนักงานส่วนตำบลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณา ดังต่อไปนี้

๑. มีผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงต่อเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๒. มีพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด ได้แก่ ภาระตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ
๓. ในครึ่งปีที่แล้วต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญา
๔. ในครึ่งปีที่แล้วต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
๕. ในครึ่งปีที่แล้วต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร
๖. ในครึ่งปีที่แล้วต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้เป็นหนังสือล่วงหน้าไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน (การนับจำนวนวันลา ไม่เกินยี่สิบสามวัน หรือวันลาจกส่วนตัวและวันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ)

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พนักงานส่วนตำบลในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการ รวมถึงพนักงานส่วนตำบลมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ปฏิบัติงานด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัยที่ดี มุ่งบริการประชาชนด้วยความเป็นธรรมรวดเร็ว เสมอภาค สรุปได้ดังนี้

กลุ่ม/ระดับ	รวม(คน)	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ได้ ๑.๐ ขึ้น	จำนวนผู้ได้ ๑.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ที่ไม่ได้ รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน
๑.กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่งทั่วไป ป ร ะ เภ ท วិ ช า ก า ร ป ร ะ เภ ท อ ำ น ว ย ก า ร และ	๑๑	๙	๒		
๒.กลุ่มผู้ดำรง ต ำ แ ห น ่ง ป ร ะ เภ ท บ ริ ห า ร	๒	๒	๐	๐	๐
รวม	๑๓	๑๑	๒	๐	๐

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มี ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ เชิงคุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๔.๒ การให้รางวัล มีความสำคัญต่อการบริหารผลงานและต่อหน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่เป็นการตอบแทนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และตามข้อตกลงที่หน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ มีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้โบนัส การแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น

ดังนั้น บริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม ซึ่งกำหนดโดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินสมรรถนะอีกส่วนหนึ่งนำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้ผลคะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบตลอดจนใช้เป็นข้อมูลการปรึกษาหารือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาอุปสรรคด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ซับซ้อนเข้าใจได้ยากทำให้เกิดความเข้าใจผิดในบางหลักเกณฑ์

๕.๒ ปัญหาอุปสรรคด้านผู้ประเมิน เพราะว่าการประเมินต้องใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมินแทนการพิจารณาผลงานที่แท้จริง บ้างใช้ความสนิทส่วนตัวมาเป็นเหตุผลหลักในการประเมินก่อให้เกิดความเป็นธรรม

๕.๓ ปัญหาอุปสรรคด้านผู้รับการประเมิน ที่ไม่เชื่อว่าการประเมินมีประสิทธิภาพขาดความเป็นธรรมหมดความศรัทธาต่อการประเมิน ด้านเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนซับซ้อน โดยแบบประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- เห็นควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลลงบนเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรัพย์อนันต์ต่อไป

ผู้รายงาน ๒๓/๕

(นางสาวหทัย สิริธิง)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา ๑๙๕