

**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร.....
ปีงบประมาณ 2566.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม 2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

***ระบุประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน พร้อม URL ที่เผยแพร่

- กรณี จังหวัด

1. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

- กรณี อปท.

1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม-

URL ที่เผยแพร่-

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย อำเภอกำแพง จังหวัดชุมพร ได้นำขั้นตอน “การ

ประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประกอบด้วยขั้นตอนต่อไปนี้
- 2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2.3 ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าสำนักปลัด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”
- 2.4 หัวหน้าสถานศึกษาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในตอนี่ 2 จะมีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”
- 2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มี ความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสูญเสีย ได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสูญเสีย และปฏิบัติแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos @ Don,ts) ให้บุคลากรของ อบต. ถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย
- 2.6 เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทาง อบต. กำหนดไว้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขกำหนด
- 2.7 องค์การบริหารส่วนตำบลสูญเสียประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น
- 2.8 องค์การบริหารส่วนตำบลสูญเสีย ดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ 0.5 ชั้น	จำนวน ผู้ได้ 1 ชั้น	จำนวน ผู้ได้ 1.5 ชั้น	จำนวนผู้ไม่ได้ รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน
1. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป, ประเภทวิชาการ,ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง) และครู อันดับ คศ.1-คศ.2	16	14	2	-	-
2. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับสูง) กลุ่มดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับสูง)					
รวม	16	14	2	-	-

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ทางองค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม ไปใช้ในการกำหนด
ประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยจัดส่งไปอบรม/
จัดอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติราชการ ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับ
คุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้
2. องค์การบริหารส่วนตำบลสลุยดำเนินการจัดอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้
พนักงานส่วนตำบล เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่
ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง
3. ดำเนินการให้ผู้อำนวยการกอง/สำนัก เรียกพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการประเมิน
คะแนนค่อนข้างน้อยเพื่อสอบถามปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหา/อุปสรรค

1. พนักงานส่วนตำบล บางคนไม่สนใจจะเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่กรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง หรือมีภาระที่ต้องดูแล

2. กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลสลุยเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานส่วนตำบลไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้ ซึ่งเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินทางไปในอนาคต

3. พนักงานส่วนตำบล ไม่รักองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

5.2 ข้อเสนอแนะ

1. องค์การบริหารส่วนตำบลสลุยจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงาน โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ถ้าเป็นพนักงานให้ต้องเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

2. ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนดำเนินการทำแบบทดสอบก่อนอบรม และทำแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

3. องค์การบริหารส่วนตำบลสลุย ดำเนินการฝึกอบรมแบบ walk rally เพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน การประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ดีองค์กรก็จะเสียชื่อเสียง พนักงานส่วนตำบลก็จะเสียชื่อเสียงไปด้วย จึงส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์กรทั้งหมด

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก จะต้องมีความรู้ จริยธรรม บริหารงานด้วยด้วยคุณธรรม ไม่เอนเอียงหรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้พนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริงๆ ได้รับการเลื่อนขั้น ไม่ควรที่ใช้วิธีเวียนขึ้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานส่วนตำบลจะได้แข่งขันทำผลงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และเต็มกำลังความสามารถ จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

ผู้รายงาน

(นางเรณู สว่างทั่ว)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายอนิรุท พลราม)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสลุย