

## การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ผู้บริหารท้องถิ่น

URที่เผยแพร่

<http://www.thungkraten.go.th/portal/index.php?module=eservice#module=news&id=๕๕๗>

ชื่อประมวลจริยธรรม สมาชิกสภาท้องถิ่น

URที่เผยแพร่

<http://www.thungkraten.go.th/portal/index.php?module=eservice#module=news&id=๕๕๗>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.thungkraten.go.th/portal/index.php#module=news&id=๖๑๔>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น

URL ที่เผยแพร่

<http://www.thungkraten.go.th/portal/index.php?module=eservice#module=news&id=๕๕๖>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็นได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้  
ประกอบการประเมินพฤติกรรม

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล  
จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน  
ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล  
พนักงานครู

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงาน  
ครู

๑.๓ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/หัวหน้าฝ่าย ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูซึ่งในส่วนของสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีภาวะประพฤติตนเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศไว้ในเรื่อง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปที่เกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งมีพฤติกรรมที่ ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (DOS & DON'Ts) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจถูกลงโทษทางวินัย

๑.๕ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามประมวลจริยธรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๑.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชื่นชม และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการออคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

| กลุ่ม/ระดับ                                                                                 | รวม<br>(คน) | จำนวนผู้ที่ได้<br>๐.๕ ขึ้น | จำนวนผู้ที่ได้<br>๑ ขึ้น | จำนวนผู้ที่ได้<br>๑.๕ ขึ้น | จำนวนผู้ที่ไม่ได้<br>รับการเลื่อนขั้น<br>เงินเดือน |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------|
| ๑.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท<br>อำนวยการท้องถิ่น กลุ่มผู้ดำรง<br>ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น | ๖           | ๕                          | ๑                        | -                          | -                                                  |
| ๒.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ<br>และทั่วไป                                             | ๑๓          | ๑๑                         | ๒                        | -                          | -                                                  |
| รวม                                                                                         | ๑๙          | ๑๖                         | ๓                        |                            |                                                    |

### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขึ้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑.องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๒.องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการให้ความรู้เรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิ์ประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพรับราชการของตนเอง

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

๑.งบประมาณในการอบรมค่อยข้างจำกัด จึงไม่สามารถส่งบุคลากรทุกคนเข้ารับการอบรมได้ครบ

๒.กรณีที่พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานส่วนตำบลอาจไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรม จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินไปในอนาคต

๓.พนักงานส่วนตำบลไม่รักในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันความต้องการของประชาชน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

๑.องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ถ้าเป็นพนักงานส่วนใหม่ต้องอบรม Online หรือ หลักสูตรที่ ก.พ.จัดอบรม

๒.ในกรณีที่ทางเทศบาลเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยพนักงานส่วนตำบลสนใจฟังในเรื่องที่อบรมเพิ่มขึ้น

๓.พนักงานส่วนตำบลดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อปรับทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน การประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรมีการบริหารประชาชนที่ไม่ต้องคอร์รัปชั่นเสียชื่อเสียง พนักงานส่วนตำบลก็จะเสียชื่อเสียงไปด้วย ส่งผลเสียถึงภาพลักษณ์ทั้งหมด

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.ผู้อำนวยการกอง/สำนัก จะต้องมีความรู้ จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอนเอียง หรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริงๆ ไม่ควรที่จะมีการเวียนขึ้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานส่วนตำบลจะได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

ผู้รายงาน

(นางสาวสายใจ เสือชุมแสง)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้เห็นชอบ

(นางสาวอรุณา แก้วนาพันธ์)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้บังคับบัญชา

(นายสมารถ รัตนเจริญ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระเต็น