

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม
ปีงบประมาณ 2566
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.phongammukdahan.go.th/wp-content/uploads/2023/04/%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD39-%E0%B8%9C%E0%B8%9A%E0%B8%AB.pdf>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.phongammukdahan.go.th/wp-content/uploads/2023/04/%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD39-%E0%B8%AA%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%95..pdf>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.phongammukdahan.go.th/wp-content/uploads/2023/04/%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%AD-39-%E0%B8%88%E0%B8%99%E0%B8%97.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงามได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติ” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลฯ ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงามและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงามและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงามและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/หัวหน้าฝ่ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลซึ่งในส่วนของ การประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

1.4 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนแต่ละแห่งดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในตอนที 2 จะมีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัยคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มี ความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงามได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม และปฏิบัติตนตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโพนงามถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

1.6 เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงามกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

1.7 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงามประกาศรายชื่อพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงาม ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

1.8 องค์การบริหารส่วนตำบลโพนงามจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนงามเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและแจ้งให้ทุกส่วนทราบต่อไป

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ 0.5 ชั้น	จำนวนผู้ได้ 1 ชั้น	จำนวนผู้ได้ 1.5 ชั้น	จำนวนผู้ไม่ได้ รับการเลื่อนชั้น
1.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป, ประเภทวิชาการ,ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง) และศึกษาริเทศก์อันดับ คศ.1 - คศ.3	13	11	2	11	2
2. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับสูง) และศึกษานิเทศก์ อันดับ คศ.4 และ คศ.5					
รวม	13	11	2	11	2

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม ได้รับผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้
รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนา
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงามดำเนินการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพ
รงงามโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดคล้องคุณธรรม
จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

2. องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงาม ดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงามทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้า
ไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง

3. ดำเนินการให้หัวหน้ากอง เรียกพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงามที่ไม่ได้รับการ
เลื่อนขั้นมาพูดคุยสอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหา/อุปสรรค

(1) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงามบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตร
ที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

(2) กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลโพรงงามเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานองค์การ
บริหารส่วนตำบลโพรงงามไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทาง
ความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินไปในอนาคต

(3) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงน้ำไม่รักในองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใช่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

5.2 ข้อเสนอแนะ

(1) องค์กรบริหารส่วนตำบลโพรงน้ำจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงน้ำ โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ถ้าเป็นพนักงานใหม่ต้องให้อบรม Online หลักสูตรที่ ก.พ.จัดอบรม

(2) ในกรณีที่ทางองค์กรบริหารส่วนตำบลโพรงน้ำ เป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงน้ำทุกคนดำเนินจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงน้ำสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

(3) องค์กรบริหารส่วนตำบลโพรงน้ำดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ Walk Rally เพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน การประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ดีองค์กรเสียชื่อเสียง องค์กรบริหารส่วนตำบลโพรงน้ำก็ต้องเสียชื่อเสียงไปด้วย ส่งผลเสียถึงภาพลักษณ์ทั้งหมด

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ผู้อำนวยการ/สำนักต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอินเอียงหรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงน้ำที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริงๆ ไม่ควรที่จะมีการเวียนขึ้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงน้ำจะได้แข่งกันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

ผู้รายงาน

(นางเนตรชนก คล่องดี)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้เห็นชอบ

(นางพิศมัย คล่องแคล่ว)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้บังคับบัญชา

(นายสัญญา สีดา)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพรงน้ำ