

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลครน อำเภอสี จังหวัดชุมพร

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลครน อำเภอสี จังหวัดชุมพร

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

<https://www.kron.go.th/html/new-menu.asp?typemenu=๖>

https://www.kron.go.th/product_images/๑๙-

https://www.kron.go.th/product_images/๑๙-%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%A5%E0%B8%9C%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%9D%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%9C%E0%B8%B4%E0%B8%9E%E0%B8%A9%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%9E%E0%B8%AD%E0%B8%97%E0%B8%96%E0%B8%B4%E0%B8%9E%E0%B8%9E.pdf

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

<https://www.kron.go.th/html/new-menu.asp?typemenu=๖>

https://www.kron.go.th/product_images/๒๐-

https://www.kron.go.th/product_images/๒๐-%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%A5%E0%B8%9C%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%A2%E0%B8%9D%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%9C%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%9A%E0%B8%B4%E0%B8%9E

๑%E๐%B๘%AA%E๐%B๘%A๐%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%๙๗%E๐%B๙%๘๙%E๐%B๘%AD%E๐%B๘%๘๗%E๐%B๘%๙๖%E๐%B๘%B๔%E๐%B๙%๘๘%E๐%B๘%๙๙.pdf

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

<https://www.kron.go.th/html/new-menu.asp?typemenu=๖>

https://www.kron.go.th/product_images/๒๑-

%E๐%B๘%๙B%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๐%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%A๗%E๐%B๘%A๕%E๐%B๘%๘๘%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๔%E๐%B๘%A๒%E๐%B๘%๙๘%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%๙E%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%B๑%E๐%B๘%๘๑%E๐%B๘%๘๗%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%AA%E๐%B๙%๘๘%E๐%B๘%A๗%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%๙๗%E๐%B๙%๘๙%E๐%B๘%AD%E๐%B๘%๘๗%E๐%B๘%๙๖%E๐%B๘%B๔%E๐%B๙%๘๘%E๐%B๘%๙๙.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำขั้นตอน "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลฯ

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู
องค์การบริหารส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๓ ผู้อำนวยการกอง/สำนักดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลซึ่งในส่วนของ
การประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน "การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม"

๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่าผู้ถูก
ประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีคุณสมบัติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบล
ได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของ
องค์การบริหารส่วนตำบลครน และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะ
มีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถือ
ปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและ
อาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๑.๕ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้วบุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทาง
วินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
และประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศ
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๑.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น
รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการ
ปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกอง/สำนักการบริหาร
ส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

๓.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ชั้น/ ๒.๗๐%	จำนวน ผู้ได้ ๑ ชั้น / ๒.๘๐%	จำนวน ผู้ได้ ๑.๕ ชั้น	จำนวนผู้ไม่ได้ รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน
๑.กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่งประเภท ทั่วไป,ประเภท วิชาการ,ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น(ระดับต้น และระดับกลาง)	๑๕	๑๓	๒	-	-
๒.ข้าราชการ หรือพนักงานครู แลกเปลี่ยนทาง การศึกษา	๓	๒	๑	-	-
๓.ลูกจ้างประจำ	๑	๑	-	-	-
รวม	๑๙	๑๖	๓	-	-

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ชั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยจัดส่งไปอบรม / จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดคล้องคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๒. องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง

๓. ดำเนินการให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นมาพูดคุยสอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

(๑)พนักงานส่วนตำบลบางคนไม่สนใจจะอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

(๒) กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานส่วนตำบลไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินไปในอนาคต

(๓) พนักงานส่วนตำบลไม่รักในองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ถ้าเป็นพนักงานใหม่ต้องให้อบรม Online หลักสูตรที่ ก.พ.จัดอบรม

(๒) ในกรณีที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนดำเนินจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรมและแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ Walk Rally เพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ดี องค์กรเสียชื่อเสียง พนักงานส่วนตำบลก็ต้องเสียชื่อเสียงไปด้วย ส่งผลเสียถึงภาพลักษณ์ทั้งหมด

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการ/สำนัก จะต้องมีความสุจริต บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอื้อเอียงหรือไม่เข้าข้างหรือปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริง ๆ ไม่ควรเวียนขึ้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานส่วนตำบลจะได้แข่งกันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

(ลงชื่อ).....

(นายอานนท์ เทวบิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ).....

(นางสมสุข รัตนพันธุ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ).....

(นายนพดล มณีรัตน์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ).....

(นายบุญชวน กายสะอาด)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลครน