

**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง อำเภอย้ายทับทูน จังหวัดศรีสะเกษ
ปีงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

๑. https://www.muangluang.go.th/index/load_data/?doc=๑๒๐๙๗
๒. https://www.muangluang.go.th/index/load_data/?doc=๑๒๐๙๘
๓. https://www.muangluang.go.th/index/load_data/?doc=๑๒๐๙๕

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ https://www.muangluang.go.th/index/load_data/?doc=๑๒๑๒๘

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วน ตำบลและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๓ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/หัวหน้าฝ่ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนละไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานจ้างส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (DoS & Don'ts) ให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๑.๕ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนการประเมินที่ดี ก็จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๑.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๘ เทศบาลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ขึ้น	จำนวน ผู้ได้ ๑ ขึ้น	จำนวน ผู้ได้ ๑.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ไม่ได้ รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน
๑. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท ทั่วไป,ประเภทวิชาการ,(ระดับ ต้นและระดับกลาง) กลุ่มดำรง ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง) และ ศึกษานิเทศก์ อันดับ ค.ศ.๑ - ค.ศ.๓	๒๖	๒๓	๓	-	-
๒. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กลุ่ม ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น (ระดับสูง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น (ระดับสูง)และ ศึกษานิเทศก์ อันดับ ค.ศ.๔ และ ค.ศ.๕					
รวม	๒๖	๒๓	๓	-	๐

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขึ้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยจัดส่งอบรม/จัดอบรมเอง ในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบลทุกท่าน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง

๓. ดำเนินการให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นมาพูดคุยสอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

(๑) พนักงานส่วนตำบลบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

(๒) กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานส่วนตำบลไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินไปในอนาคต

(๓) พนักงานส่วนตำบลไม่รักในองค์กรที่ตั้งเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

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

(๒) ในกรณีที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนดำเนินจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

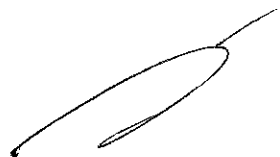
(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ Walk Rally เพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน การประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ต้องคร่ำครวญเสียชื่อเสียง พวกพนักงานส่วนตำบลก็ต้องเสียชื่อเสียงไปด้วย ส่งผลเสียถึงภาพลักษณ์ทั้งหมด

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการ/สำนักจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอนเอียงหรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กำลังทำความผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริงๆ ไม่ควรที่จะมีการเวียนขึ้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานส่วนตำบลจะได้แข่งขันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

ผู้รายงาน



(นางสาวกัญติมา ไชยพันธ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา



(นายสุวิทย์ วงศ์เจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองหลวง