

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลกุตุรงค์ อำเภอกุตุรงค์ จังหวัดมหาสารคาม**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน / ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกุตุรงค์ อำเภอกุตุรงค์ จังหวัดมหาสารคาม
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน / เดือน / ปี รายงาน ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่

<http://www.kudrang.go.th>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่

<http://www.kudrang.go.th>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม..... -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

-การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำขั้นตอน "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลฯ

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๓ ผู้อำนวยการกอง / สำนัก / หัวหน้าฝ่ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน "การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม"

๑.๔ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนแต่ละแห่งดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในตอนที่ ๒ จะมีการประเมิน "การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษานัยคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ"

๑.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศไว้ในเรื่องปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลถูกต้อง และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็ จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๑.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๑.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๘ องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามใส่คำสั่งและประกาศให้ทุกกอง / สำนักทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ชั้น	จำนวนผู้ได้ ๑ ชั้น	จำนวนผู้ได้ ๑.๕ ชั้น	จำนวนผู้ไม่ได้รับ การเลื่อนชั้น เงินเดือน
๑.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป, ประเภทวิชาการ,ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น(ระดับต้นและระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง) และศึกษานิเทศก์ อันดับ ค.ศ.๑-ค.ศ.๓	๑๗		๒	๑๔	๑
๒.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กลุ่มผู้ ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น(ระดับสูง) กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับสูง) และศึกษานิเทศก์ อันดับ ค.ศ.๔ และ ค.ศ.๕					
รวม	๑๗		๒	๑๔	๑

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅง ได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนและผู้ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือน ๐.๕ ชั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดคล้องคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบลทุกคน เพื่อให้จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง

๓. ดำเนินการให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ได้รับการเลื่อนชั้นมาพูดคุยสอบถามถึงปัญหาและปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๕. ปัญหา / อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

(๑) พนักงานส่วนตำบลบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

(๒) กรณีที่องค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานส่วนตำบลไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้ จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าของตนเองจะต้องเดินไปในอนาคต

(๓) พนักงานส่วนตำบลไม่รักในองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

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

(๒) ในกรณีที่ทางองค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ดำเนินการจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

(๓) พนักงานส่วนตำบลดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ **Walk Rally** เพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน การประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ดี องค์กรเสียชื่อเสียง พวกพนักงานเทศบาลก็ต้องเสียชื่อเสียงไปด้วย ส่งผลเสียถึงภาพลักษณ์ทั้งหมด
ข้อเสนอแนะอื่น ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการ / สำนักจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอินเอียงหรือไม่เข้าข้าง หรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริง ๆ ไม่ควรที่จะมีการเวียนขึ้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานส่วนตำบลจะได้แข่งขันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

ผู้รายงาน 

(นางสาวเหรียญทอง อันเนตร)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา 

(นายสมาน จันทร์สม)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลฤๅง