

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลดงเจน อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลดงเจน อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงเจน อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดพะเยา พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่.....-

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่.....-

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลดงเจนได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลฯ

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู

๒.๓ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลซึ่งในส่วนของ การประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

๒.๔ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนแต่ละแห่งดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลดงเจน ซึ่งในตอนที่ ๒ จะมีการประเมิน “การประเมินการ

ปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ”

๒.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่าผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีคุณสมบัติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางอบต.ได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดงเจน และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดงเจนถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๒.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๒.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๒.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม รอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๕

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ขั้น	จำนวน ผู้ได้ ๑ ขั้น	จำนวน ผู้ได้ ๑.๕ ขั้น	จำนวนผู้ไม่ได้ รับการเลื่อน ขั้น เงินเดือน
๑. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท ทั่วไป, ประเภทวิชาการ, ประเภท อำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้นและ ระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้น และระดับกลาง) และ ศึกษานิเทศก์ อันดับ ค.ศ.๑ - ค.ศ.๓	๑๔	๒	๑๒	-	-
๒. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กลุ่มผู้ ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น (ระดับสูง) กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับสูง) และศึกษานิเทศก์ อันดับ ค.ศ.๔ และค.ศ.๕	-	-	-	-	-
รวม	๑๔	๒	๑๒	-	-

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขึ้นไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบลดังนี้

๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลลงเงินดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเอง ในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลลงเงินดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง

๔.๓ ดำเนินการให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นมาพูดคุยสอบถามถึงปัญหาและปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

(๑) พนักงานส่วนตำบลบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าจะ มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล หรือเดินทางไกล

(๒) กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานส่วนตำบลไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเองเท่าที่ควร

(๓) พนักงานส่วนตำบลไม่รักในองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงานไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

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


(๒) ในกรณีที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนดำเนินจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ Walk Rally เพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานการประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ดี องค์กรเสียชื่อเสียง กลุ่มพนักงานส่วนตำบลก็ต้องเสียชื่อเสียงไปด้วย ส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ขององค์กรทั้งหมด

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก จะต้องมีความรู้ จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอนเอียง หรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติ และชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริง ๆ ไม่ควรที่จะมีการเวียนขึ้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานส่วนตำบลจะได้แข่งขันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม


.....ผู้รายงาน
(นางแสงเทียน สุขเจริญ)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด


.....ผู้บังคับบัญชา
(นายณัฐภพ อินตะ)
ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลดงเจน