

## แบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคำเนียม

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

### ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://www.kamnaim.go.th/fileupload/๘๗๒๗๔๘๘๘๘๕.pdf> ประมวลจริยธรรม  
ผู้บริหารท้องถิ่น

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://www.kamnaim.go.th/fileupload/๖๙๑๑๙๐๙๓๑๙.pdf> ประมวลจริยธรรม  
สมาชิกสภาท้องถิ่น

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://www.kamnaim.go.th/fileupload/๒๔๘๓๘๘๘๘๘๔.pdf> ประมวลจริยธรรม  
พนักงานส่วนท้องถิ่น

### ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม .....

URL ที่เผยแพร่ .....

### ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล...พนักงานครู และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

#### ๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม”

#### ๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอน ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลงาน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้าง

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้าง

๓. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล/ผู้อำนวยการกอง ดำเนินการประเมินผลงาน ของ

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้าง ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตามแล้วไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศไว้เรื่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลค่านิยมและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๕. เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนัก ทราบต่อไป

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม	รวม(คน)	ดี	ดีมาก	ดีเด่น	จำนวนผู้ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
พนักงาน อบต.	๑๙	-	๑๖	๓	-
กลุ่ม	รวม(คน)	ดี	ดีมาก	ดีเด่น	
พนักงานครู	๓	-	๓	-	-
กลุ่ม	รวม(คน)	ดี	ดีมาก	ดีเด่น	
พนักงานจ้าง	๙	๔	๔	๑	-

### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น หรือผลการประเมินต่ำกว่าระดับ “ดี” ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๒.องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างใน อาชีพการรับราชการของตนเอง

๓. ดำเนินการให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการเลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น หรือผลการประเมินต่ำกว่าระดับ “ดี” มาพูดคุยสอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรม

## ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

### ๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

(๑) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

(๒) กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้ จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้อง เดินไปในอนาคต

(๓) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลไม่รักในองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

### ๕.๒ ข้อเสนอแนะ

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

(๒) ในกรณีที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลทุกคนดำเนินจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้า อบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ Walk Rally เพื่อปรับทัศนคติในการ ปฏิบัติงานการประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรมีการบริการ ประชาชนที่ไม่ดี องค์กรเสียชื่อเสียง พวกพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก็ต้องเสียชื่อเสียงไปด้วย ส่งผลเสียถึง ภาพลักษณ์ทั้งหมด

### ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการ/สำนักจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอนเอียง หรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึง ผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลการ ปฏิบัติงานที่ดีจริง ๆ ไม่ควรที่จะมีการเวียนขึ้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจะได้แข่งกัน ทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นางสาวจืฬพัทธ์ พันธุ์ไธโล)

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเนียม

(ลงชื่อ)



(นางสาวภัทรวรินทร์ วุฒिवิทยาสิทธิ์ )  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคำเนียม



(นายวิจิตร บัวชุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคำเนียม