

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลออย

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลผลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://oillocal.go.th/attachments/article/๘๓๕/ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น.pdf>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลผลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://oillocal.go.th/attachments/article/๘๓๕/ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น.pdf>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://oillocal.go.th/attachments/article/๘๓๕/ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่%๒๐อปท..PDF>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ครู และบุคลากรทางการศึกษา

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลออยได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

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

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

๑.) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งพนักงานส่วนตำบล ครู และบุคลากรทางการศึกษา

๒.) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งพนักงานส่วนตำบล ครู และบุคลากรทางการศึกษา

/๓.) ผู้อำนวยการกอง/สำนัก...



๓.) ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งในส่วนของการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

๔.) การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีคุณสมบัติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประกาศไว้ใน ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลลอย ว่าด้วยจรรยาข้าราชการพนักงานส่วนตำบลและปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don't) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๕.) เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๖.) องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๗.) องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนัก รับทราบต่อไป

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

| ตำแหน่ง          | รวม<br>(คน) | จำนวนผู้ได้<br>๐.๕ ขึ้น | จำนวนผู้ได้<br>๑ ขึ้น | จำนวนผู้ได้<br>๑.๕ ขึ้น | จำนวนผู้ไม่ได้รับ<br>การเลื่อนขั้น<br>เงินเดือน |
|------------------|-------------|-------------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------------------------------|
| พนักงานข้าราชการ | ๑๐          | ๘                       | ๒                     | -                       | -                                               |

| ตำแหน่ง                               | รวม<br>(คน) | ปรับปรุง<br>(ร้อยละ<br>๕๙.๙๙ ขึ้นไป) | พอใช้<br>(ร้อยละ<br>๖๐-๖๙.๙๙) | ดี<br>(ร้อยละ<br>๗๐-๘๙.๙๙) | ดีมาก<br>(ร้อยละ<br>๘๐-๘๙.๙๙) | ดีเด่น<br>(ร้อยละ<br>๙๐ ขึ้นไป) |
|---------------------------------------|-------------|--------------------------------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|---------------------------------|
| พนักงานครู ศพด.<br>อันดับ คศ.๑ - คศ.๓ | ๓           | -                                    | -                             | ๓                          | -                             | -                               |



๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับผู้ที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขึ้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็น เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเอง ในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการอบรม เรื่อง ความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาลทุกคน เพื่อที่จะได้รับทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง

๓. ดำเนินการให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้น มาพูดคุยสอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

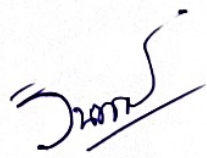
๑. ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่งการกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมิน และการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

๒. ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

๓. ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติไม่ยินยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

๔. ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

ผู้รายงาน

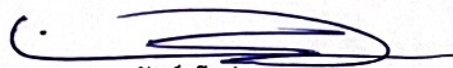


(นางสาวรินทากาน บุญนะ)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ รักษาการในตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา



(นายอนุรักษ์ โปรงสุยา)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลออย