

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม อำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://www.Nakratham.go.th/html/new-menu.asp?typemenu=21>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

/...2รายละเอียด....

๒.รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือ ประมวลจริยธรรม

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู เพื่อเลื่อนขั้น
เงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงาน
ส่วนตำบล พนักงานครู

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล พนักงาน
ครู

๑.๓ ผู้อำนวยการกอง/สำนักดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ซึ่ง
ในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

๑.๔ ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูซึ่งในตอนที่ ๒ จะมีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ
วิชาชีพ”

๑.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า
ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มี ความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรมจริยธรรมตามที่องค์การบริหารส่วน
ตำบลได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติตาม
แนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ
(Dos & Don'ts)ให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวล
จริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจถูกลงโทษทางวินัย

๑.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี
ไม่ถูกลงโทษทางวินัยประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ติดตามประมวลจริยธรรมที่ทางองค์การบริหาร
ส่วนตำบลกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี
ก็จะได้รับการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๑.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานใน
ระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้าง
แรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกองค์การ
บริหารส่วนตำบล เป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนัก ทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ชั้น	จำนวนผู้ได้ ๑ ชั้น	จำนวนผู้ได้ ๑.๕ ชั้น	จำนวนผู้ไม่ได้ รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน
กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป, ประเภทวิชาการ, ประเภท อำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้นและ ระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้น และระดับกลาง	๑๒	-	๑๒	-	-

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรมสำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ชั้นไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดีที่มีเนื้อหาสอดคล้องคุณธรรมจริยธรรมการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพรับราชการของตนเอง

(๓) ดำเนินการให้ หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมาพูดคุยสอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

(๑) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

(๒) กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเองพนักงานส่วนตำบลไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมไว้
ก็ จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเองไม่ทราบเส้นทางก้าวหน้าหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินไปในอนาคต

(๓) พนักงานส่วนตำบลไม่รักในองค์กรที่ตั้งเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การ
ปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องไป
อบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ถ้าเป็นพนักงาน
ส่วนตำบลใหม่ต้องให้อบรม Online หลักสูตรที่ ก.พ. จัดอบรม

(๒) ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน
ดำเนินจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบสอบถามหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่ง
อาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดฝึกอบรมแบบ Walk Rally เพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน
การประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร ถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ดี
องค์กรเสียชื่อเสียง พนักงานส่วนตำบลก็ต้องเสียชื่อเสียงด้วย ส่งผลเสียถึงภาพลักษณ์ทั้งหมด

ผู้รายงาน.....

(นางสาวกาญจนา ทองแดง)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ทราบ

(ลงชื่อ).



(นายชัชวาล คำคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนากระตาม