

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอสตึก จังหวัดบุรีรัมย์

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 10 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.chumsang.go.th/chumsang/mainfile/dvUWQzGDPETF.pdf>

2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.chumsang.go.th/chumsang/mainfile/UsS4gjzvbvq7.pdf>

3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.chumsang.go.th/chumsang/mainfile/sAS2qBzVwJch.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

-การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ครูส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้ประกอบการ

ประเมินพฤติกรรม

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

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ครูส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ครูส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล ครูส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 หัวหน้าสำนักปลัด/ผู้อำนวยการกอง/หน้าส่วนดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ครูส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในส่วนของประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน การยึดมั่นความถูกต้องและจริยธรรม

2.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีคุณสมบัติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามองค์การบริหารส่วนตำบลประกาศไว้ เรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง และปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรหากบุคลากรรายกระทำความผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจถูกลงโทษทางวินัย

2.5 เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนการประเมินที่ดี ก็จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

2.6 องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ที่มีรายชื่อที่ได้รับการประเมินดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

2.7 องค์การบริหารส่วนตำบลจะออกคำสั่งในการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในออกคำสั่งประกาศให้ทุกกอง/สำนัก ทราบต่อไป

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ 0.5 ชั้น	จำนวนผู้ได้ 1 ชั้น	จำนวนผู้ได้ 1.5 ชั้น	จำนวนผู้ได้ 2 ชั้น	จำนวนผู้ไม่ได้ รับการเลื่อน ขั้นเงินเดือน
1กลุ่มตำแหน่งประเภททั่วไป	4	-	-	4	-	-
2กลุ่มประเภทวิชาการ	8	-	-	6	2	-
3กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้อำนวยการกอง/สำนัก	6	-	-	5	1	-
รวม	18	-	-	15	3	-

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้นำผลการประเมินจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนชั้นเงินเดือนและผู้ได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือน 0.5 ขั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

4.1. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

4.2. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตน

4.3. ดำเนินให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นมาพูดคุยสอบถามถึงปัญหา การปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1. อุปสรรค/ปัญหา

- พนักงานส่วนตำบลบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

- กรณีพนักงานส่วนตำบลจัดอบรมเอง พนักงานส่วนตำบลไม่เข้าใจในเรื่องที่อบรมให้จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตัวเอง ไม่ทราบความก้าวหน้าที่ตัวเองต้องเดินไปในอนาคต

- พนักงานส่วนตำบลไม่รักองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันต่อความต้องการประชาชน

และข้อเสนอแนะ

- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดให้ไปอบรมหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

- ในกรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดอบรมเอง ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนดำเนินการแบบสอบถามก่อนอบรม และทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ในการเข้าอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลสนใจในเรื่องอบรมมากขึ้น

- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดการฝึกอบรมเพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน การประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่าถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ดี องค์กรเสียชื่อเสียง พนักงานส่วนตำบลก็เสียชื่อเสียงไปด้วย ส่งผลเสียถึงภาพลักษณ์องค์กรทั้งหมด

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจรรยาบรรณไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

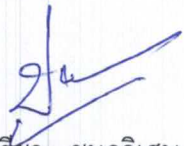
.....

.....

.....

.....

.....

ส.อ. 
(ปรีชา ชมภูวิเศษ)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน

(ลงชื่อ) 
(นางตุลารัตน์ พลจันทร์)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ผู้บังคับบัญชา