

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ www.nongbuasala.go.th/showall.php?cg=๙&ct=๒๕

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ www.nongbuasala.go.th/showall.php?cg=๙&ct=๒๕

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ www.nongbuasala.go.th/showall.php?cg=๙&ct=๒๕

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา (รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

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

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและบุคลากรทางการศึกษา

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล และบุคลากรทางการศึกษา

๓) ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม” เป็นสมรรถนะหลักในการประเมินของทุกตำแหน่ง และในส่วนของบุคลากรทางการศึกษา ในตอนที่ ๒ จะมีการประเมินผล “การปฏิบัติงานในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ”

๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มี ความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๕) เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่กำหนด ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้ประเมินผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลจะประกาศรายชื่อพนักงาน ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๗) องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในคำสั่ง และประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓.๑ การประเมินพนักงานส่วนตำบล

ผลการประเมิน	รวม (คน)	จำนวน ผู้ได้ ๐.๕ ขึ้น	จำนวน ผู้ได้ ๑ ขึ้น	จำนวน ผู้ได้ ๑.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ ไม่ได้รับ การเลื่อน ขั้น
ดีเด่น (ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป)	๗	-	๗	-	-
ดีมาก (ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐)	๔๐	๔๐	-	-	-
ดี (ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐)	-	-	-	-	-
พอใช้ (ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐)	-	-	-	-	-
ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)	-	-	-	-	-
รวม	๔๗	๔๐	๗	-	-

๓.๒ การประเมินบุคลากรทางการศึกษา

ผลการประเมิน	รวม (คน)	ช่วงคะแนน ร้อยละ	เลื่อนเงินเดือน (%)
ดีเด่น (ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)	-	-	-
ดีมาก (ร้อยละ ๘๐.๐๐-๘๙.๙๙)	๖	๘๕.๐๐-๘๘.๙๙	๒.๖๐ - ๒.๖๙
ดี (ร้อยละ ๗๐.๐๐-๗๙.๙๙)	-	-	-
พอใช้ (ร้อยละ ๖๐.๐๐-๖๙.๙๙)	-	-	-
ปรับปรุง (ร้อยละ ๕๙.๙๙) ลงมา	-	-	-
รวม	๖	๖	๖

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา ดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยการจัดส่งไปอบรม/อบรมเองในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดีที่มีเนื้อหาที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๒. นำประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นหัวข้อในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๑. ปัญหา/อุปสรรค

๑.๑) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยผู้บังคับบัญชาเป็นการประเมินพฤติกรรมตามเกณฑ์ที่กำหนดในทางกลับ เป็นการประเมินโดยใช้ทัศนคติหรือความเห็นจากผู้ประเมิน ซึ่งอาจมีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่เข้ารับการประเมินดังกล่าว

๑.๒) พนักงานส่วนตำบลไม่ให้ความสำคัญกับการไปอบรมในหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด โดยอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่มีว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

๒. ข้อเสนอแนะ

๒.๑) ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดโครงการฝึกอบรมเอง ควรให้พนักงานทุกคนจัดทำแบบทดสอบ/แบบประเมินก่อนและหลังการฝึกอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม

๒.๒) ใช้การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม แบบ ๓๖๐ องศา โดยผู้ประเมินประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง หรือระดับสูง ดังนั้น การนำพฤติกรรมจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้เป็นองค์ประกอบของหลักเกณฑ์การประเมิน อาทิ การสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การโอน ย้ายข้าราชการหรือการปฏิบัติราชการ เป็นต้น เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติตน เพื่อลดปัญหาการทำผิดวินัย และป้องกันปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน

ผู้รายงาน

(นางสาวฟ้าสว่าง กะไหล่กลาง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นางกนกทิศา แซ่จ้อหอ)
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาววรรณระภาค แซงทะเล)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวสุกัญญา ด้านกระโทก)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา

ผู้บังคับบัญชา

(นายจำเริญ เปล้ากระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวศาลา