

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๑ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.koksaba.go.th/detail.php?id=๕๔๐>

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่ <http://www.koksaba.go.th/detail.php?id=๕๕๖>

แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

URL ที่เผยแพร่ <http://www.koksaba.go.th/detail.php?id=๕๘๓>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในลักษณะ dos & don'ts

URL ที่เผยแพร่ <http://www.koksaba.go.th/detail.php?id=๕๘๓>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินการพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการบรรจุใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

และพนักงานจ้าง

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

(๑) การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการบรรจุใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ ปี มีขั้นตอนการดำเนินการ คือ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้บังคับบัญชามอบหมายและชี้แจงให้ข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการทราบตามที่ ก.อบต. กำหนด คณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๑ (๓ เดือนแรก) ครั้งที่ ๒ (๓ เดือนหลัง) ข้าราชการที่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงประกาศให้ข้าราชการพ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีขั้นตอนดำเนินการ คือ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ผู้บังคับและผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงาน กำหนดองค์ประกอบการประเมิน ๒ ส่วน คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) และการประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานพนักงานครู อบต. คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง กลั่นกรองผลการประเมินโดยคณะกรรมการ แจ้งผลการประเมินผู้รับการประเมินทราบ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการประเมินในระดับดีเด่น นำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าตอบแทน

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

(๑) การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการบรรจุใหม่องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะอาด โดยดำเนินการให้ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่น้อยกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๑ ปี ข้าราชการที่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงประกาศให้ข้าราชการพ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

รายการประเมิน	น้ำหนัก (A)	คะแนนการประเมิน (B)					รวม (C) = (A) X (B)
		ต่ำกว่า ความคาดหวังมาก (๑)	ต่ำกว่า ความคาดหวังค่อนข้างมาก (๒)	เป็นไปตาม ความคาดหวัง (๓)	สูงกว่า ความคาดหวังค่อนข้างมาก (๔)	สูงกว่า ความคาดหวังมาก (๕)	
๘. ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง - พิจารณาจากความกระตือรือร้นที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ ทั้งทางหลักวิชาการและทางปฏิบัติ เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือต่อทางราชการ							
๙. คุณธรรม จริยธรรม - พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิก ลักษณะ การวางตัว การแสดงออก ทั้งต่อหน้าและลับหลัง - พิจารณาจากความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์ สุจริต การประพฤติตนในศีลธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี คุณธรรมและจริยธรรม							
๑๐. การปฏิบัติตามกรอบของจรรยาบรรณและการรักษาวินัย - พิจารณาจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนข้อบังคับของทางราชการ และจรรยาบรรณของข้าราชการ							
รวมคะแนนทั้งหมด							

โดยเกณฑ์ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในหัวข้อคุณธรรม จริยธรรม (พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิก ลักษณะ การวางตัว การแสดงออกทั้งต่อหน้าและลับหลัง พิจารณาจากความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น ความเมตตา กรุณา ความซื่อสัตย์ สุจริต การประพฤติตนในศีลธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี คุณธรรมและจริยธรรม) ประเมินให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล มาประกอบการให้คะแนนประเมิน

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ได้กำหนดองค์ประกอบในการประเมินไว้ ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) และการประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้มีการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการที่ดี รวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม การประเมินสมรรถนะ ซึ่งมีสัดส่วนคะแนนกำหนดไว้ร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

๑. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๔. การบริการเป็นเลิศ ๕. การทำงานเป็นทีม

๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ประกอบด้วย ๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ ๓. ความสามารถในการพัฒนาคน ๔. การคิดเชิงกลยุทธ์

๓. สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย ๑. การแก้ไขปัญหาและดำเนินการเชิงรุก ๒. การคิดวิเคราะห์ ๓. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ๔. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน

ทั้งนี้ ระดับสมรรถนะที่คาดหวังกับระดับสมรรถนะที่ค้นพบในแต่ละตำแหน่ง กำหนดให้พิจารณาโดยการเปรียบเทียบจากคำอธิบายสมรรถนะตามเอกสารคู่มือคำอธิบายสมรรถนะของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง ให้สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม มาประกอบการให้คะแนนประเมิน เช่น การประเมินสมรรถนะหลัก หัวข้อการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม จะนำแนวปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีพฤติกรรมเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามแนวปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don't) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็ จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๕. เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนการประเมินที่ดี ก็จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผลจากการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้เป็นองค์ประกอบในการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านต่างๆ เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ จากการพิจารณาจากผลงาน ความประพฤติ รวมถึงเสริมสร้างคุณภาพที่ดีให้กับบุคลากร จัดสวัสดิการที่เหมาะสม การรักษาวินัย ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและกฎระเบียบของราชการ ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ชั้น	จำนวนผู้ได้ ๑.๐ ชั้น	จำนวนผู้ไม่ได้ รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน
๑. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและ ประเภทวิชาการ	๑๒	๑๐	๒	-
๒. ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น (ระดับต้น) และผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น และกลาง)	๕	๔	๑	-
รวม	๑๗	๑๔	๓	

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ชั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดคล้องคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง

๓. ดำเนินการให้ผู้อำนวยการกอง/สำนัก เรียกพนักงานส่วนตำบลมาพูดคุยสอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรม

๔. ด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้นำประมวลจริยธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

๑. พนักงานส่วนตำบลบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าจะ มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

๒. กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานส่วนตำบลบางคนไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้ จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินไปในอนาคต

๓. พนักงานส่วนตำบลไม่รักในองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจการทำงานส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้า ไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

ข้อเสนอแนะ

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ถ้าเป็นพนักงานใหม่ต้องให้อบรม Online หลักสูตรที่ ก.พ. จัดอบรม

๒. ในกรณีที่องค์กรบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนดำเนินการจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ Walk Rally เพื่อกระตุ้นคติในการปฏิบัติงาน การประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ดีองค์กรเสียชื่อเสียง พนักงานส่วนตำบลเสียชื่อเสียงไปด้วย ส่งผลเสียถึงภาพลักษณ์ทั้งหมด

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบและได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน
(นางสาวปิยะรัตน์ จันสุข)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ
(นางจิราพร ชูเมฆา)
หัวหน้าสำนักปลัด

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ
(นายอภิเดช เอียดบาง)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ.....ผู้ให้ความเห็นชอบ
(นางสาวจรรพวรรณ ช่วยข้า)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติความเห็นชอบ
(นายสมโชค เขยชื่นจิตร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสะบ้า