



การประเมินจรรยาบรรณ เจ้าหน้าที่ของรัฐ

ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลละแม
อำเภอละแม จังหวัดชุมพร



การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ.2566

องค์การบริหารส่วนตำบลละแม
อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลละแม อำเภอละแม จังหวัดชุมพร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่

https://www.thungluang.org/htm/new_post_view.asp?ID=@blb&typenew=๑

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่

https://www.thungluang.org/htm/new_post_view.asp?ID=๕๐๒&typenew=๑

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่

https://www.thungluang.org/htm/new_post_view.asp?ID=๕๐๓&typenew=๑

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม.....ไม่มี.....

URL ที่เผยแพร่.....-

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

-การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง พนักงานครู และบุคลากรทางการ

ศึกษา

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำขั้นตอน "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" ไปใช้ประกอบการ

ประเมินพฤติกรรม

/๒. รายละเอียด...

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

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา อบต. เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา

๑.๓ ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในสังกัดบังคับบัญชาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน "การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม"

๑.๔ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สำหรับพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติราชการ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในตอน ที่ ๒ จะมีการประเมิน "การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ"

๑.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีคุณสมบัติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลละแ่ม และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๑.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๑.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลละแ่ม ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมี คุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลละแ่ม จะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบลละแ่ม เป็นผู้ลงนามในคำสั่ง และประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

/๓. สรุปผล...

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ ได้ ๑ ขึ้น	จำนวนผู้ได้ ๑.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ไม่ได้รับ การเลื่อนขั้น เงินเดือน
๑.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป, ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น (ระดับ ต้นและระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น(ระดับ ต้นและระดับกลาง) และศึกษานิเทศก์ อับดับค.ศ.๑- ค.ศ.๓	๒๒	๑๙	๓	-	-
๒. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท วิชาการ(ระดับเชี่ยวชาญ)กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่งประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น (ระดับสูง)กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น(ระดับสูง)และ ศึกษานิเทศก์ อับดับ ค.ศ.๔ และ ค.ศ.๕					
รวม	๒๒	๑๙	๓	-	-

๔.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลละแ่ได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับ
การพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนและผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขึ้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อ
พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๑. ดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็น
ข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้
๒. ดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่า
ตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง
๓. ดำเนินการให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นมาพูดคุยสอบถาม
ถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

- (๑) พนักงานส่วนตำบลบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
กำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล
- (๒) กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลละแ่ เป็นผู้จัดอบรมเองพนักงานส่วนตำบลไม่สนใจฟังใน
เรื่องอบรมให้จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินไปใน
อนาคต

/(๓) พนักงาน...

(๓) พนักงานส่วนตำบลไม่รักในองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลละแอม จัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

(๒) ในกรณีที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลละแอม เป็นผู้จัดอบรมเองต้องให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ดำเนินจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรมซึ่งอาจจะ เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

(๓) ควรพัฒนาความรู้เพิ่มเติมในด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร เช่น การสอนโดยเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญใน ด้านเทคโนโลยี เพื่อให้ผู้ที่ไม่มีความรู้ได้ใช้เครื่องมือในการสื่อสารได้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการ/สำนักจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอินเอียงหรือไม่ เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึง ผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานยังขาดการทำงานเป็นทีม เนื่องจากมีการแบ่งแยก กลุ่ม/ฝ่ายทำให้การทำงานขาดความร่วมมือและการประสานงานกัน จึงต้องมีการสร้างทีมงานเพื่อให้งานมี ประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้รายงาน.....

(นายฉัตรชัย ลือชัย)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางพิกุล มากน่วย)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด