

## แบบการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

รายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัด ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี  
ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 18 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร

URL ที่เผยแพร่

[http://www.thalad.go.th/index.php?op=dynamiccontent\\_detail&dynamiccontent\\_id=345105&id=44355](http://www.thalad.go.th/index.php?op=dynamiccontent_detail&dynamiccontent_id=345105&id=44355)

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

[http://www.thalad.go.th/index.php?op=dynamiccontent\\_detail&dynamiccontent\\_id=345110&id=44355](http://www.thalad.go.th/index.php?op=dynamiccontent_detail&dynamiccontent_id=345110&id=44355)

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

URL ที่เผยแพร่

[http://www.thalad.go.th/index.php?op=dynamiccontent\\_detail&dynamiccontent\\_id=345116&id=44355](http://www.thalad.go.th/index.php?op=dynamiccontent_detail&dynamiccontent_id=345116&id=44355)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม .....

URL ที่เผยแพร่ .....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

-การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบคณินงาน  
อบต.ได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติ” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม ”

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวล  
ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการ  
ศึกษา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานส่วน  
ตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู  
และบุคลากรทางการศึกษา

1.3 ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ซึ่งใน  
ส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

1.4 ผู้อำนวยการกองการศึกษาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู ซึ่งในตอนที่ 2  
จะมีการประเมิน “ประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัยคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า  
ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางองค์การบริหารส่วน  
ตำบลได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้าง ประจำและพนักงานจ้าง  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม  
ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและ  
อาจจะถูกลงโทษทางวินัย

1.6 เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความพหุติดี ไม่ถูกลงโทษ  
ทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด  
ไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับพิจารณาเลื่อน  
ขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

1.7 องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ที่มีผลการปฏิบัติงานใน  
ระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้  
พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

1.8 องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้น เงินเดือน โดยนายก องค์การ  
บริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

### 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ 0.5 ชั้น	จำนวน ผู้ได้ 1 ชั้น	จำนวน ผู้ได้ 1.5 ชั้น	จำนวนผู้ไม่ได้ รับการเลื่อนชั้น เงินเดือน
1.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป,ประเภท วิชาการ,ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น (ระดับต้นและ ระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่ง ประเภทบริหาร ท้องถิ่น (ระดับต้นและ ระดับกลาง)	21	18	3	-	-
	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ 1.5 – 2.90	จำนวนผู้ได้ 3 – 3.90	จำนวนผู้ได้ 4 – 6	จำนวนผู้ไม่ได้ รับการเลื่อน เงินเดือน
2.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ครู อัตรัด คศ.1	4	4	-	-	-
รวม	25	22	3	-	-

### 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางองค์การบริหารส่วนตำบลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ชั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

1.องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการพัฒนาพนักงาน ส่วนตำบล โดยจัดส่งไปอบรม / จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดคล้องคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

2.องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการอบรมเรื่องก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้า ไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง

3.ดำเนินการให้หัวหน้ากอง / สำนัก เรียกพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับคะแนนประเมินน้อยมาพูดคุยสอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

## 5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

### 5.1 ปัญหา/อุปสรรค

- (1) พนักงาน ส่วนตำบล บางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่มีว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล
- (2) กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานส่วนตำบลไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าของตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

### 5.2 ข้อเสนอแนะ

- (1) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- (2) ในกรณีที่ทาง องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนดำเนินจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลัง อบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น
- (3) องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ Walk Rally เพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานการพุดิติน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ต้องกลัวเสียชื่อเสียง พวกพนักงานส่วนตำบลก็ต้องเสียชื่อเสียงไปด้วย ส่งผลเสียถึงภาพลักษณ์ทั้งหมด

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ผู้อำนวยการ/สำนักจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอานเอียงหรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริงๆ ไม่ควรที่จะมีการเวียนขึ้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานส่วนตำบลจะได้แข่งกันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม



ผู้รายงาน .....

(นางทรวรรณ ทองศรี)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ผู้บังคับบัญชา .....

(นายเฉลิมพล มาลาคำ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าลาด

