**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม**

**ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**อบต.วะตะแบก อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ**

**วัตถุประสงค์**

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ อบต.วะตะแบก อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 23 มกราคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร พ.ศ.2566

URL ที่เผยแพร่

https://www.muangkancity.go.th/public/list/data/detailid/5003/menu/1667/page/1

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น พ.ศ.2566

URL ที่เผยแพร่

https://www.muangkancity.go.th/public/list/data/detaiV/id/5004/menu/1667/page/1

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง พ.ศ.2566

URL ที่เผยแพร่

<https://www.muangkancity.go.th/public/list/data/detail/id/5002/menu/1667/page/1>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม.....................................................................................................................

URL ที่เผยแพร่................................................................................................................................

**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานสาวนตำบลและข้าราชการครู

**1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน**

อบต. ได้นำขั้นตอน **"การประเมินผลการปฏิบัติงาน"**  ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

**2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลฯ**

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล และข้าราชการครูเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานส่วนตำบลและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานส่วนตำบลและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/หัวหน้าฝ่ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลและข้าราชการครูซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถะ จะมีการประเมิน **"การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม"**

1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทาง อบต. ได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวะตะแบก และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don,ts) ให้บุคลากรของ อบต. ถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

1.5 เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทาง อบต. กำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

1.6 อบต. ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

1.7 อบต. จะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกอบต.เป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

**3.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| กลุ่ม/ระดับ | รวม  (คน) | จำนวนผู้ได้  0.5 ขั้น | จำนวนผู้ได้  1 ขั้น | จำนวนผู้ได้  1.5 ขั้น | จำนวนผู้ได้  2 ขั้น | จำนวนผู้ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน |
| 1. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท  ทั่วไป,ประเภทวิชาการ,ประเภท  อำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้นและ  ระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง  ประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้น  และระดับกลาง) และศึกษานิเทศก์  อันดับ คศ.1 - คศ.3  2. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท  วิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กลุ่ม  ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ  ท้องถิ่น (ระดับสูง) กลุ่มผู้ดำรง  ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น  (ระดับสูง) และศึกษานิเทศ อันดับ  ค.ศ.4 และ ค.ศ.5 | 11  - | -  - | -  - | 10  - | 1  - | -  - |
| รวม | 11 | - | - | 10 | 1 | - |

**4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ทาง อบต. ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจรณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ขั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

1.อบต. ดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรรเกี่ยวกับการ

เป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

2.อบต. ดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในสายอาชีพการรับราชการของตนเอง

3. ดำเนินการให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานส่วนตำบลที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นมาพูดคุยสอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

**5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ**

**5.1 ปัญหา/อุปสรรค**

(1) พนักงานส่วนตำบลบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครอง

ท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

(2) กรณีที่ อบต.เป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานส่วนตำบลไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้

จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินไปในอนาคต

(3) พนักงานส่วนตำบลไม่รักในองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใสใจในการทำงาน ส่งผลให้การ

ปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

**5.2 ข้อเสนอแนะ**

(1) อบต. จัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตร

เฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ถ้าเป็นพนักงานใหม่ต้องให้อบรม Online หลักสูตรที่ ก.พ.จัดอบรม

(2) ในกรณีที่ทาง อบต. เป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนดำเนินจัดทำ

แบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรเพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรมซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

(3) อบต. ดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ Walk Rally เพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานการ

ประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ดี

องค์กรเสียชื่อเสียง พวกพนักงานส่วนตกบลก็ต้องเสียชื่อเสียงไปด้วย ส่งผลเสียถึงภาพลักษณ์ทั้งหมด

**ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

1. ผู้อำนวยกอง/สำนักจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอนเอียง

หรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและขี้แจงถึง

ผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริง ๆ

ไม่ควรที่ จะมีการเวียนขั้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานส่วนตำบลจะได้แข่งกันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง

ความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

ผู้รายงาน....................................................

(นางสาวประนอม รัตนศาลาแสง)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

รักษาราชการแทน นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา......................................................

(นายไพรวัลย์ แทนทรัพย์)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวะตะแบก