

**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการได้กระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เดือนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมาณการประเมินจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์

ปีงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ประมาณการประเมินที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายใต้หน่วยงาน

ชื่อประมาณการประเมิน

๑. ประมาณการประเมินผู้บริหารห้องคืน
๒. ประมาณการประเมินสมาชิกสภาห้องคืน
๓. ประมาณการประเมินพนักงานส่วนห้องคืน

URL ที่เผยแพร่

<http://www.muangphoe.go.th/index.php>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายใต้หน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

๑. ข้อกำหนดจริยธรรมในการปฏิบัติตนของข้าราชการและพนักงาน อบต.เมืองโพธิ์

URL ที่เผยแพร่

<http://www.muangphoe.go.th/index.php>

ข้อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนห้องคืน องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ จังหวัดปะจัง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม
๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมาณการประเมินจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ ได้จัดทำแนวทางการปฏิบัติเรื่อง ประมาณการประเมินจริยธรรม (Dos & Don'ts) ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนห้องคืน เรื่อง ประมาณการประเมินพนักงานส่วนห้องคืนลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔ มีผลบังคับใช้ เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕ ตามประกาศราชกิจจานุเบกษาเล่มที่ ๑๓๔ ตอนพิเศษ ๑๕๙ หน้า ๒๘ โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช

กิจจาบุคคลฯเล่นที่ ๑๓๔ ถนนพิเศษ ๑๕ ชั้น หน้า ๒๘ โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุบทักการ
๒๕๖๐ มาตรา ๒๖๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้น่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการ
กำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้น ๆ ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทาง
จริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทาง
จริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการ
จัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานรัฐ โดยได้กำหนดคำอธิบายที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับ
จัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานรัฐ โดยได้กำหนดคำอธิบายที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับ
ประมวลจริยธรรม ตามประกาศและสอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ เช่น ให้
บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติตาม และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร
บริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์ และความเชื่อมั่นของประชาชน ดำเนินตนเป็นแบบอย่างที่ดีงาม สรุปได้วังนี้

สิ่งที่เพิงปฏิบัติ (Dos)

๑. ยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ
 ๒. ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี
 ๓. นำหลักธรรมาทางศาสนาที่ตนนับถือมาใช้ในการปฏิบัติดน และปฏิบัติงาน
 ๔. เทิดทุนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
 ๕. สนับสนุนการปกครองอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
 ๖. สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ
 ๗. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตามหลักธรรมาภิบาล
 ๘. ยึดหลัก “เปิดเผยเป็นหลัก ปกปิดเป็นข้อยกเว้น” นั้นหมายความว่าทุกอย่างต้องเปิดเผยให้ประชาชนทราบส่วนที่จะปกปิด เพราะมีเหตุผลเฉพาะเรื่องนั้นควรจะต้องเป็นข้อยกเว้น ตามกฎหมายกำหนดไว้
 ๙. รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายหมายกำหนดเท่านั้น
 ๑๐. กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิดหรือการการกระทำผิด หรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการ
 ๑. เปิดเผยการทุจริตที่พบเห็น และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที
 ๒. ต้องแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานออกจากหน้าที่ โดยไม่เอื้อประโยชน์ให้กับ ครอบครัว เครือญาติ และพี่น้อง
 ๑๑. มีจิตสาธารณะ มีความเสียสละ ในบางกรณี เพื่อส่วนรวม
 ๑๒. สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมจิตอาสาของหน่วยงาน
 ๑๓. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ตามตำแหน่งหน้าที่ และตามที่ได้รับมอบหมาย ให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรและประชาชน
 ๑๔. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ และพร้อมรับการพัฒนาตนให้ทันต่อการเทคโนโลยีสมัยใหม่
 ๑๕. ให้บริการประชาชน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ปราศจากอคติ
 ๑๖. เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และนำมาปรับปรุงกระบวนการ การปฏิบัติงาน และตอนของ
 ๑๗. น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้ในการปฏิบัติงาน และการประพฤติปฏิบัติตน
 ๑๘. วางแผนเป็นกลางทางการเมือง

สิ่งที่ไม่พึงปฏิบัติ (Don'ts)

๑. ไม่กระทำการอันเป็นการดูหมิ่นดูแคลนและด้อยค่าความเป็นชาติไทย
 ๒. ไม่ประพฤติดินนขัดต่อศีลธรรมอันดีขององค์กรและสังคม
 ๓. ไม่กระทำการอันส่อไปในทางก่อให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ

๔. ไม่กระทำการคุกคามดูแคลนและด้อยค่าต่อศาสนาได้ทางศาสนาหนึ่ง
๕. ไม่ต่อต้านการทำบุญรุ่งศาสนา และการปฏิบัติงานทางศาสนา
๖. ไม่แสดงกิริยา วาจา ต่อต้าน ไม่ให้เกียรติสถาบันพระมหากษัตริย์
๗. ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๘. ไม่เรียกรับทรัพย์สิน และลิ่งอื่นใด นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อประโยชน์ส่วนตน
๙. ไม่ปล่อยประละเอยต่อการแสวงหาผลประโยชน์ของคนบางกลุ่มที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อประเทศ
๑๐. ไม่กระทำการอันเป็นการอื้อประโยชน์ต่อกลุ่มนี้ ที่ขัดต่อกฎหมาย
๑๑. ไม่ป่วยเบี้ยง ต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการประชาชน
๑๒. ไม่ปฏิเสธการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ภาครัฐ ภาคเอกชน เมื่อมีการร้องขอ ตามกฎหมายที่กำหนดไว้
 ๑๓. ไม่ปฏิเสธ หรือแสดงการต่อต้าน การเข้าตรวจสอบของบุคคล หรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ
 ๑๔. ไม่ปกปิดข้อมูล หรือปฏิเสธการให้ข้อมูล ที่ต้องเปิดเผยให้ประชาชนทราบ ตามกฎหมายที่กำหนดไว้
 ๑๕. ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยเพียงเพื่อให้งานแล้วเสร็จ แต่ขาดประสิทธิภาพ ที่ส่งผลกระทบต่องค์กรในภายภาคหน้า
๑๖. ไม่ปฏิเสธ หรือเพิกเฉยต่อปัญหาความเดือดร้อน ของประชาชนในพื้นที่
๑๗. ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความคิด ความศรัทธา และความเชื่อของตน ในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง
๑๘. ไม่ประพฤติปฏิบัติหนอยู่ในความประมาทในด้านการเงิน เกินกว่าฐานนรูปแห่งตน
๑๙. ไม่แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ และล่วงละเมิดทางเพศในการทำงาน (Zero tolerance for sexual abuse and harassment)
๒๐. ไม่อนุเอย หรือแสดงハウผลประโยชน์จากการ เมื่อพิจารณา พรรคได้พิจารณา

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

เป็นการพัฒนาบุคลากร และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีวิธีการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บุคลากร ทุกคนได้รับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพให้คงอยู่คู่องค์กรต่อไป

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล ฯ ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

- ๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน หัวของพนักงานองค์กร บริหารส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
- ๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หัวของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา
- ๑.๓ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/หัวหน้าฝ่ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานองค์กร บริหารส่วนตำบล ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”
- ๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติดุณและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางองค์กรบริหารส่วนตำบล เมื่อเป็นไปได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธี และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don, ts) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธีอีกปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำการใดประมาลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๑.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตามเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธีกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๑.๗ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธีประภาครายชื่อพนักงานส่วนตำบล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วไป เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปได้ดียิ่งขึ้น

๑.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธีจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายก องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหา/อุปสรรค

(๑) พนักงานส่วนตำบลบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าจะ มีภาระบ้านที่ต้องดูแล

(๒) กรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธีเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานส่วนตำบลไม่สนใจทั้งในเรื่องที่อบรมให้

(๓) พนักงานส่วนตำบลไม่รักในองค์กรที่ดัวءงปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การจึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ดัวءงจะต้องเดินไปในอนาคตปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธีจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดถ้าเป็นพนักงานใหม่ต้องให้อบรม Online หลักสูตรที่ ก.พ. จัดอบรม

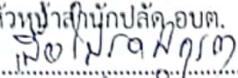
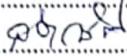
(๒) ในกรณีที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธีเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนดำเนินการจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรมซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธีดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ Walk Rally เพื่อปรับทักษะในการปฏิบัติงานการประพฤติดน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ต้องค่าใช้จ่ายซื้อเสียง พากพนักงานส่วนตำบลก็ต้องเสียซื้อเสียงไปด้วย ส่งผลเสียถึงภาพลักษณ์ทั้งหมดข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการ/สำนักจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เออนเอียงหรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติ และชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตามไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

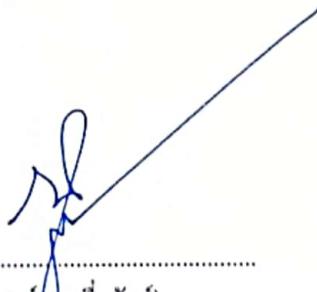
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานส่วนตำบลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริง ๆ ไม่ควรที่จะมีการเรียนขั้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานส่วนตำบลจะได้แข่งกันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

ผู้รายงาน 
(นางนันทิยา วงศ์สำแดง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าส่วนนักปลัด อบต.

ลงชื่อ 
(นายอัตรชัย กระแลโนม)
หัวหน้าส่วนนักปลัด อบต.

ความเห็นปลัด อบต.

(ลงชื่อ) 
(นายอุทัย ชัยกิตติพิพร)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราษฎร์แทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์

ผู้บังคับบัญชา

(นายณรงค์ พาริ่นรัมย์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองโพธิ์