

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง อำเภอเมืองชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 5 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://www.phonthong.go.th/select_news.php?news_id=920

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://www.phonthong.go.th/select_news.php?news_id=921

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://www.phonthong.go.th/select_news.php?news_id=919

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ 2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ใช้ในการประกอบการพิจารณาประเมินด้านพฤติกรรม

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

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าตอบแทน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ

1.3 ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/หัวหน้างานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน "การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม"

1.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่าผู้ประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มี ความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทาง อบต.ได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts ให้นุคลากรของอบต. ถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

1.5 เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางอบต. กำหนดไว้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

1.6 อบต.ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนา ผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

1.8 อบต.จะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบล โพธิ์ทองเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
รอบการประเมินเดือน เมษายน 2566 ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
รอบการประเมินเดือน เมษายน 2566 ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

ลำดับ	ชื่อ-สกุล		ตำแหน่ง	ผลประเมินครั้งที่ 1			ระดับการประเมิน	ผู้ประเมิน	มติของ กก.ก.ล.น.ร.
				ผลสัมฤทธิ์	พฤติกรรม	รวม			
1	นายอรรถศักดิ์	ธรรมโชติ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	66.00	30.00	96.00	ดีเด่น	นายก อบต.	มีมติเห็นชอบเพื่อนำเสนอ กก.ก.ล.น.ร.เลือกขึ้นเงินเดือนต่อไป
2	นางพัชนี	ชำนาญกิจ	หัวหน้าสำนักงานปลัด	66.00	30.00	96.00	ดีเด่น	ปลัด	
3	นางรุ่งนภา	ธวัชกิจ	ผู้อำนวยการกองคลัง	66.00	30.00	96.00	ดีเด่น	ปลัด	
4	นายอนุภาพ	สุขสันต์	ผู้อำนวยการกองช่าง	66.00	30.00	96.00	ดีเด่น	ปลัด	
5	นางปวีณา	สิงห์วงศ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	66.00	29.20	95.20	ดีเด่น	หน.สำนักงานปลัด	
6	นางอรรณพ	ประทุมวงศ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	62.00	30.00	92.00	ดีเด่น	ผอ.กองคลัง	
7	นางสาวลดา	ทวีชาติ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	66.00	29.20	95.20	ดีเด่น	หน.สำนักงานปลัด	
8	นางทัศนิต	ภาว	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	58.00	28.80	86.80	ดีมาก	หน.สำนักงานปลัด	
9	นางสาวนิภาพร	ใจบิดา	นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ	70.00	30.00	100.00	ดีเด่น	หน.สำนักงานปลัด	
10	นางสาวนัฐภรณ์	เพ็งล้อม	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	70.00	27.00	97.00	ดีเด่น	หน.สำนักงานปลัด	
11	นางสาวลวรรณ	ชานแก้ว	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	66.00	30.00	96.00	ดีเด่น	ปลัด	
12	นางสาวประภัสสร	จำบ้านผือ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	62.00	30.00	92.00	ดีเด่น	หน.สำนักงานปลัด	
13	นางสาวอุทัยวรรณ	กล้าแท้	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	66.00	30.00	96.00	ดีเด่น	ผอ.กองคลัง	
14	จำสับเอกสิทธิ์	ทัมมะโรง	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	56.00	27.00	83.00	ดีมาก	ผอ.กองช่าง	
15	นายจิระศักดิ์	บ่อทอง	นายช่างโยธาชำนาญงาน	64.00	26.40	90.40	ดีเด่น	ผอ.กองช่าง	
16	นายสิทธิพงษ์	ชัยนอก	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน	60.00	29.40	89.40	ดีมาก	หน.สำนักงานปลัด	

สรุปคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
รอบการประเมินเดือน เมษายน 2566 ครั้งที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

ลำดับ	ชื่อ-สกุล		ตำแหน่ง	ผลประเมินครั้งที่ 1			ระดับการประเมิน	ผู้ประเมิน
				ผลสัมฤทธิ์	พฤติกรรม	รวม		
1	นางสาวฐิตารัตน์	เพ็ญชัยภูมิ	นักทรัพยากรบุคคล	66.00	30.00	96.00	ดีเด่น	หน.สำนักงานปลัด

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ขั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทองดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดคล้องคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหา/อุปสรรค

- (1) พนักงานส่วนตำบลบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล
- (2) กรณีที่พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานไม่ให้ความสำคัญในเรื่องที่อบรม ให้จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ต้องเดินไปในอนาคต
- (3) พนักงานส่วนตำบลไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลา และไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

5.2 ข้อเสนอแนะ

- (1) องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง จัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ถ้าเป็นพนักงานใหม่ต้องให้อบรม Online หลักสูตรที่ ก.พ.จัดอบรม
- (2) ในกรณีที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง เป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานทุกคนดำเนินจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรมและแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น
- (3) องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง ดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ Walk Rally เพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานการประพฤติดน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่าถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ดี ส่งผลให้องค์กรเสียชื่อเสียง บุคลากรก็ต้องเสียชื่อเสียงไปด้วย ซึ่งจะส่งผลเสียถึงภาพลักษณ์ทั้งหมด

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ผู้อำนวยการ/สำนักจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอินเอียงหรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเพราะพนักงานส่วนตำบลจะได้แข่งกันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน
(นางสาวยลดา ทวีชาติ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชา
(นายศานิต กล้าแท้)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ทอง