

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสาคบอน อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่

<https://www.Sakhobon.com>

- กรณี จังหวัด

๑. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

- กรณี อปท.

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
.การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นต้น

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
ระบุขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น

- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- การพัฒนาบุคลากร

- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

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

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานองค์การ  
บริหารส่วนตำบลสาคบอน พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานองค์การบริหารส่วน  
ตำบลสาคบอน พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๓ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/หัวหน้าฝ่ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลสาครอน ซึ่งในส่วนของ การประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ชั้น	จำนวนผู้ได้ ๑ ชั้น	จำนวนผู้ได้ ๑.๕ ชั้น	จำนวนผู้ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
๑.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป,ประเภทวิชาการ,ประเภท อำนวยการท้องถิ่น(ระดับต้นและระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น(ระดับต้นและระดับกลาง)และศึกษานิเทศก์ อันดับ คศ. ๑-คศ.๓	๑๓	๑๐	๒	-	๑
๒.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ(ระดับเชี่ยวชาญ)กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น (ระดับสูง) และศึกษานิเทศก์ อันดับค.ศ.๔ และค.ศ.๕	-	-	-	-	-
รวม	๑๓	๑๐	๒	-	๑

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบลสาครอนได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ชั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลสาครอน ดังนี้

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลสาครอนดำเนินการพัฒนาพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลสาครอน โดยจัดส่งไปอบรม

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอนดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอนทุกคนเพื่อจะให้ได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิ์ประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง

๓. ดำเนินการให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอนที่ไม่ได้รับการ เลื่อนขั้นมาพูดคุย

## ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

### ๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

(๑) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอนบางคนไม่สนใจจะไปอบรมใน หลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่มีว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

(๒) กรณี้องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอนเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอนไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทาง ความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินไปในอนาคต

(๓) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอนไม่รักในองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

### ๕.๒ ข้อเสนอแนะ

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอนจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานโดยกำหนดให้ ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ถ้าเป็น พนักงานใหม่ต้องให้ อบรม online หลักสูตรที่ ก.พ. จัดอบรม

(๒) ในกรณีที่ทางเทศบาลเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล สาครอนทุกคนดำเนินจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้า อบรม ชาวอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอนสนใจฟังเรื่องที่อบรม มากขึ้น

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลสาครอนดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ Walk Rally เพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน การประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้า องค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ต้องคร่ำครวญเสียชื่อเสียง พวกพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอนก็ต้อง เสียชื่อเสียงไปด้วย ส่งผลเสียถึงภาวะลักษณะทั้งหมด

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการ/สำนักจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอนเอียงหรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและ ชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. ประเมินการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอนที่มีผลการ ปฏิบัติงานที่ดีจริงๆไม่ควรที่จะมีการเวียนขึ้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลสาครอนจะ ได้แข่งขันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังสามารถ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม



ผู้รายงาน

(นางสาวอัลดินี แลแม)

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



ผู้บังคับบัญชา

(นายรุตติ ตาฮา)

ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสาคบอน