

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑.ชื่อประมวลจริยธรรม

- ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
- ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
- ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.URL ที่เผยแพร่

- http://takrob.go.th/system_files/136/69f9587cbf189ba5a8c0abd99cd6aa80.pdf
- http://takrob.go.th/system_files/136/e1912ed2854658aac6fffb5932733ed30.pdf
- http://takrob.go.th/system_files/136/0fa200ffc1f7f9ac64c084964041d033.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

- แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

URL ที่เผยแพร่ :

- http://takrob.go.th/system_files/136/ca8159068a9b3459c35fd598bb2507.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การสรรหาข้าราชการ และสอบคัดเลือกพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

- ๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราากำลังที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรากำลังว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของอัตรากำลังทั้งหมด

- ๒) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกบ
- ๓) คัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาค และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๑.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

- ๑) การบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้บรรจุแต่งตั้งจาก
 - ผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่การขึ้นบัญชี
 - การคัดเลือก ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น
 - กรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
- ๒) รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่นมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ และเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกบ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ การพัฒนาบุคลากร

- ๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
- ๒) จัดส่งบุคลากรตามสายงานในแต่ละตำแหน่งเข้ารับการฝึกอบรม

๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

- ๑) จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน
- ๒) ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะตำแหน่งและระดับ
- ๓) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน ทั้งนี้เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม
- ๔) ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นที่เปิดเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๕ การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

- ๑) ให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
- ๒) พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ถือว่าผู้

นั้น มีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล ประโยชน์ตอบแทนอื่นหรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณี ตามมาตรฐานทั่วไปที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

- ๓) การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพ และปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด
- ๔) การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

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

๒.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กำหนดให้มีแบบทดสอบในหัวข้อมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับการสอบคัดเลือกพนักงานจ้าง

๒.๒ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ได้กำหนดหัวข้อในการประเมินสมรรถนะหลัก เรื่อง การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๒.๔ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น พิจารณาโดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรม ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๒.๕ การลงโทษทางวินัย พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัย ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจึงต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่เหตุอันควรงดโทษ ทั้งนี้ การลงโทษทางวินัยให้มีมาตรฐานเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผู้ที่ได้รับการสรรหาและคัดเลือก ร้อยละ ๙๐ มีความรู้ความเข้าใจตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๓.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบที่เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความเข้าใจในด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

๓.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ร้อยละ ๑๐๐ ผ่านการประเมินสมรรถนะหลัก เรื่อง การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๓.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๕ ไม่มีบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตะกอบ ถูกลงโทษทางวินัย

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ มีการนำประเด็นที่ได้คะแนนต่ำสุดจากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อจัดโครงการ/กิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน

๕.๒ ปัญหาด้านบุคลากร กรณีบุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณในการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบมีขนาดเล็กมีกรอบอัตรากำลังน้อย เมื่อมีการกิจจากกระทรวง ทบวง กรม มากขึ้น ทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-ไม่มี-

ผู้รายงาน 

(นางสาวอริสา ไยฤทธิ์)
นิติกรชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา 

(นายสมพงศ์ ยิ่งอัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะกรบ