

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ 5 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม 1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ http://www.thungkhok.go.th/upload/plan/17022301241.pdf

2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ http://www.thungkhok.go.th/upload/plan/17022301248.pdf

3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ http://www.thungkhok.go.th/upload/plan/17022301203.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก เรื่อง มาตรการในการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักแก่บุคลากรทั้งผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. 2566

URL ที่เผยแพร่ http://www.thungkhok.go.th/upload/plan/23032311336.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก

- 1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน**
 - การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

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

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

2. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

3. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/หัวหน้าฝ่ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานส่วนตำบล ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะที่เป็นสมรรถนะหลัก จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

4. ผู้อำนวยการกองการศึกษาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ซึ่งในตอนี่ 2 จะมีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวัฒนธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

5. การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีคุณสมบัติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบล ห่วงคอกได้ประกาศไว้ใน เรื่อง ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐองค์การบริหารส่วนตำบล ห่วงคอก ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับประมวลจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ห่วงคอกถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

6. เมื่อประมวลผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้ผลคะแนนการประเมินที่ดี และจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

7. องค์การบริหารส่วนตำบล ห่วงคอกประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูฯ ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

8. องค์การบริหารส่วนตำบล ห่วงคอกจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบล ห่วงคอกเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผลการประเมินการปฏิบัติงาน รอบที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2566

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ 0.5 ชั้น	จำนวน ผู้ได้ 1 ชั้น	จำนวนผู้ไม่ได้ รับการเลื่อน ขั้นเงินเดือน
1. พนักงานส่วนตำบล ผู้ดำรงตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น(ระดับต้น ระดับกลาง) ประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ	25	21	4	-
2. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งศึกษานิเทศก์ อันดับ ค.ศ.1 – ค.ศ.3 (ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก)	5	3	2	-
รวม	30	24	6	

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอกได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม ไปใช้ในการกำหนดประเด็น
เพื่อพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

1. ดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการ
เป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้
2. ดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูฯ ทุก
คน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตน

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก ครองตนและประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องเหมาะสม
ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของ
ประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลัก
ขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบ/ตำแหน่งงานของตนให้
ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานของหน่วยงานและองค์กร

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อ
การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีการที่
หน่วยงานกำหนด ไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมินว่า
ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูล
ประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ผู้รับการประเมินยังไม่มีความเข้าใจตัวบ่งชี้ด้านจริยธรรมในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

- ควรผลักดันให้ทุกส่วนราชการให้ความสำคัญกับการนำการประเมินทางจริยธรรมมาพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-ไม่มี-

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน

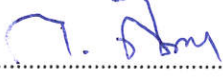
(นางสาวเรณู บัวดอนไพร)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)..... 

(นางสาวปาริชาติ เจริญศิลป์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ) พ.อ.อ. 

(การะเวก สีทา)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก

(ลงชื่อ)..... ผู้บังคับบัญชา

(นายสุรพล ตันกลีกิจ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งคอก