



## รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่เนาเต็ง อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ชื่อประมวลจริยธรรม [ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น](#)

URL ที่เผยแพร่ <https://maenatoeng.go.th/ประมวลจริยธรรมผู้บริหาร/>

๒. ชื่อประมวลจริยธรรม [ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น](#)

URL ที่เผยแพร่ <https://maenatoeng.go.th/ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภา/>

๓. ชื่อประมวลจริยธรรม [ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น](#)

URL ที่เผยแพร่ [https://maenatoeng.go.th/ประมวลจริยธรรมพนักงาน./](https://maenatoeng.go.th/ประมวลจริยธรรมพนักงาน/)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม .....

URL ที่เผยแพร่ .....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เช่น การสอบคัดเลือกพนักงานของเทศบาลตำบล ก. โครงการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ  
บรรจุใหม่, การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นต้น

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบลนำขั้นตอน“การประเมินผลการปฏิบัติงาน”ไปใช้ประกอบการ  
ประเมินพฤติกรรม

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล  
จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)  
ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

### ขั้นตอนที่ ๑ เตรียมการประเมิน

- (๑) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
  - (๒) เสนอนายก อปท. ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
  - (๓) อปท. ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินฯ ให้พนักงาน ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีองค์ประกอบ
- ผลสัมฤทธิ์ของงาน
  - พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีองค์ประกอบ
- การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
  - การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ วิชาชีพ

### ขั้นตอนที่ ๒ จัดทำคำรับรองรายบุคคล

- (๑) นายก อปท. มอบนโยบาย และเป้าหมายของ อปท. เพื่อกำหนด เป้าหมายผลสำเร็จของ อปท. ในรอบการประเมิน
- (๒) ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกัน กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย หลักฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จ กำหนดพฤติกรรมระดับความคาดหวัง โดยพิจารณาถ่ายทอดจากบนลงล่าง
- (๓) จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

ขั้นตอนที่ ๓ การติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงาน ให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมของผู้รับการประเมิน

### ขั้นตอนที่ ๔ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- (๑) ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน เมื่อเทียบกับหลักฐานความสำเร็จของ งาน และพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน
- (๒) ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้แก่ผู้รับการประเมินทราบพร้อมลงลายมือชื่อรับทราบผลการ ประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้พนักงานส่วน ตำบล อย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยาน
- (๓) ผู้ประเมินเสนอผลคะแนนประเมินต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก ชั้นหนึ่ง(ถ้ามี) จัดทำบัญชี รายชื่อเรียง ลำดับผลการประเมินของ สำนัก/กอง
- (๔) อปท. รวบรวม และจัดเรียงผลการประเมินของทุก สำนัก/กอง เสนอต่อคณะกรรมการ กู้เงินรอง ประเมินฯ

### ขั้นตอนที่ ๕ การพิจารณากู้เงินรองและเห็นชอบการประเมิน

- (๑) อปท. แต่งตั้งคณะกรรมการกู้เงินรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๒) คณะกรรมการกู้เงินรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประชุมให้คำปรึกษาและพิจารณา กู้เงินรองผลการประเมินในภาพรวม และรายบุคคลว่าการประเมินมีมาตรฐานและความเป็น ธรรมหรือไม่ และเสนอความเห็นต่อ นายก อปท.
- (๓) นายก อปท. พิจารณาผลการประเมิน
- (๔) อปท. ประกาศรายชื่อ ผู้มีผลการประเมิน “ดีเด่น” ในที่เปิดเผยให้ทราบ โดยทั่วกัน เพื่อเป็นการ ยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไป
- (๕) จัดเก็บผลการประเมินฯ และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน

### ขั้นตอนที่ ๖ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) คณะกรรมการฯ ประชุมพิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล และเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหาร ส่วนตำบล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขโดยยึดหลักคุณธรรม ความเที่ยงธรรม เปิดเผย โปร่งใส พหุติกรรมในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพประกอบด้วย ข้อมูลการ ลา พหุติกรรมการทำงาน ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) รายงานผลการพิจารณา และเสนอความเห็นต่อ นายองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อ ประกอบการพิจารณาส่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

(๓) นายองค์การบริหารส่วนตำบลส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และส่งเลื่อนเงินเดือน พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล แจ้งให้ทุกสำนัก/กอง รับทราบ

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม(คน)	เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ชั้น	เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ชั้น	งดเลื่อนขั้นเงินเดือน
กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งทั่วไป (ปฏิบัติงาน ชำนาญ อาวุโส) ประเภทวิชาการ(ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการ พิเศษ) ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น(ต้น กลาง) ประเภท บริหารท้องถิ่น(ต้น กลาง)	๑๕	๐	๑๕	๐
รวม	๑๕	๐	๑๕	๐

กลุ่ม/ระดับ	รวม(คน)	เลื่อนขั้นเงินเดือน ร้อยละ	งดเลื่อนขั้นเงินเดือน
กลุ่มพนักงานครูฯที่รับ เงินเดือน อันดับ ครูผู้ช่วย	๕	๐	๐
ครูคศ.๑	๑	๓	๐
ครูคศ.๒	๓	๒.๔	๐
ครูคศ.๓	๑	๒.๔	๐
รวม	๕	๒.๔	๐

### ๔. รายละเอียดการนำผลประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่น้ำเต็งได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ชั้นไป ใ้ใช้ในการกำหนดประเด็นการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่มาเต็งดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับ ที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลแม่มาเต็งดำเนินการเรื่องความก้าวหน้าไรสายอาชีพให้แก่พนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตนเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพราชการของตนเอง
๓. ดำเนินการให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นมาพูดคุยสอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

## ๕ .ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

### ๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

๑.พนักงานส่วนตำบล ไม่ได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเหตุผลส่วนตน เช่น มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

### ๕.๒ ข้อเสนอแนะ

๑.องค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดทำข้อตกลงร่วมมือกับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

### ข้อเสนอแนะอื่นๆ


๑.หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง จะต้องมีความคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอินเอียงหรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครูที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริงๆ ไม่ควรที่จะมีการเวียนขึ้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจะได้แข่งขันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ แสดงผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

ผู้รายงาน ..... 

(นางปิยะฉัตร ปุกอิ่ง)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา ..... 

(นายสังวร ทาอูด)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่มาเต็ง