

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ
ปีงบประมาณ 2566
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 10 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร พ.ศ. 2566
 - ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น พ.ศ. 2566
 - ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง พ.ศ. 2566
- URL ที่เผยแพร่
<http://plan.chpao.org/ita/index.php?topic:39>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -.....
URL ที่เผยแพร่.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

อบจ.ได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลฯ

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.3 ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/หัวหน้าฝ่ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งในส่วนของประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

2.4 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนแต่ละแห่งดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในตอนที 2 จะมีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

2.6 เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

2.7 องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศรายชื่อข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

2.8 องค์การบริหารส่วนจังหวัดจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ 0.5 ชั้น	จำนวน ผู้ได้ 1 ชั้น	จำนวน ผู้ได้ 1.5 ชั้น	จำนวนผู้ไม่ได้ รับการเลื่อน ขั้นเงินเดือน
1.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป,ประเภท วิชาการ,ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น (ระดับต้นและ ระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่งประเภทบริหาร ท้องถิ่น (ระดับต้นและ ระดับกลาง) และ ศึกษานิเทศก์ อันดับ คศ.1- คศ.3	200	12	187	1	-
2.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาการ (ระดับ เชี่ยวชาญ) กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น (ระดับสูง) กลุ่มผู้ ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ท้องถิ่น (ระดับสูง) และ ศึกษานิเทศก์ อันดับ คศ.4 และ คศ.5	1	1	-	-	-
รวม	201	13	187	1	-

4.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากร

บุคคล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ชั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ดังนี้

4.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการพัฒนาข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

4.2 องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง

4.3 ดำเนินการให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นมาพูดคุยสอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหา/อุปสรรค

- (1) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล
- (2) กรณีที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้จัดอบรมเอง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้ จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินไปในอนาคต
- (3) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดไม่รักในองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

5.2 ข้อเสนอแนะ

- (1) องค์กรบริหารส่วนจังหวัดจัดทำข้อตกลงร่วมกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ถ้าเป็นพนักงานใหม่ต้องให้อบรม Online หลักสูตรที่ ก.พ.จัดอบรม
- (2) กรณีที่ทางองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทุกคนดำเนินการจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น
- (3) องค์กรบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ Walk Rally เพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน การประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่าถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ดี องค์กรเสียชื่อเสียง ข้าราชการก็จะต้องเสียชื่อเสียงไปด้วย ส่งผลเสียถึงภาพลักษณ์ทั้งหมด

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ผู้อำนวยการกอง/สำนักจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอนเอียงหรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของข้าราชการที่กระทำความผิด และควรเรียกข้าราชการปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริงๆ ไม่ควรที่จะมีการเวียนขึ้นเงินเดือนกัน เพราะข้าราชการจะได้แข่งขันกันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

ผู้รายงาน พันจ่าเอก



(สวัสดี จันทักขอบ)

นิติกรชำนาญการพิเศษ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ผู้บังคับบัญชา



(นายอร่าม โล่ห์วีระ)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ