

รายงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง เช่น การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วันที่รายงาน : ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมใช้ดำเนินการภายในส่วนงาน ชื่อประมวลจริยธรรม :

- ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ

คณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนจริยธรรม :

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประมวลจริยธรรมข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ

การดำเนินการ/กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ่ง อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

การสรรหา ประกาศรับโอนตำแหน่งว่าง

ลำดับที่	การดำเนินการ	รายละเอียด
๑	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	การประกาศรับโอนตำแหน่งที่ว่าง งานการเจ้าหน้าที่ (บุคคล) ดำเนินการประกาศรับโอนบุคลากรในตำแหน่งที่ว่าง โดยถือปฏิบัติตามประกาศประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒
๒	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม	งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการโดยใช้วิธีการ ประกาศรับโอนผู้ที่มีความประสงค์ขอโอน การดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ประสงค์ขอโอนตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๒ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ประสงค์ขอโอน วุฒิการศึกษา ทะเบียนประวัติ หนังสือรับรองความประพฤติ หนังสือยินยอมให้โอนจากผู้บังคับบัญชาที่สังกัด
๓	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	งานการเจ้าหน้าที่ (บุคคล) สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้ประสงค์ขอโอน เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๒ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ประสงค์ขอโอน วุฒิการศึกษา ทะเบียนประวัติ หนังสือรับรองความประพฤติ หนังสือยินยอมให้โอนจากผู้บังคับบัญชาที่สังกัด ไม่เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ่ง เรื่อง ประมวลจริยธรรมข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ่ง
๔	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ่ง ได้พิจารณาผู้ประสงค์ขอโอนเป็นผู้ที่มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี และนำผลการดำเนินการสรรหาประกาศรับโอนตำแหน่งว่าง มาดำเนินการปรับปรุงดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ลำดับที่	การดำเนินการ	รายละเอียด
๕	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรปรับปรุงด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้ทันสมัย คลอบคลุมชัดเจนมากยิ่งขึ้น
๖	เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	<ul style="list-style-type: none"> - ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม) พ.ศ.๒๕๖๒ - ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

การดำเนินการ/กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

การต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ (คนเดิม)

ลำดับที่	การดำเนินการ	รายละเอียด
๑	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<p>๑.๑ การต่อสัญญาจ้าง พนักงานจ้างตามภารกิจ (คนเดิม) หัวหน้าส่วนราชการ ดำเนินการเสนอขอต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (คนเดิม) โดยพนักงานจ้างผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินติดต่อกัน ๒ ครั้งไม่ต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาความเห็นเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาต่อสัญญาจ้าง หากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเห็นควรจ้าง ให้เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เพื่อพิจารณามีมติเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลมีมติประการใด ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตามมตินั้น โดย</p> <p>(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้างจึงจะสามารถดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้</p> <p>(๒) องค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีหลักฐานโดยละเอียดชัดเจนที่แสดงว่านโยบาย แผนงานหรือโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานจ้างปฏิบัติงานต่อไป หากองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต้องใช้พนักงานจ้างปฏิบัติงานต่อไป หรือไม่มีหลักฐานแสดงโดยชัดเจนให้เลิกจ้างพนักงานจ้าง แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล</p> <p>(๓)ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี</p>
๒	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม	<p>๒.๑ การเสนอขออนุมัติ ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (คนเดิม) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล ก่อน และจะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๔๗</p>

ลำดับที่	การดำเนินการ	รายละเอียด
		๒.๒ การแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ ให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ เรื่อง ประมวลจริยธรรมข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ
๓	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม -คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล ให้ความเห็นชอบต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (คนเดิม) จะต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๗ และเป็นผู้ที่มีมาตรฐานทางจริยธรรม ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ เรื่อง ประมวลจริยธรรมข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี
๔	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ ประชาสัมพันธ์ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ เรื่อง ประมวลจริยธรรมข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ และประชาสัมพันธ์มาตรฐานทางจริยธรรมถ่ายทอดจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในรูปแบบ “พี่เลี้ยง” เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีคุณธรรมจริยธรรมตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ เรื่อง ประมวลจริยธรรมข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ มาใช้เป็นข้อมูลเพื่อดำเนินการปรับปรุงผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ ได้แจ้งพนักงานจ้างตามภารกิจ (คนเดิม) ที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน และการปลูกฝังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ เรื่อง ประมวลจริยธรรมข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ
๕	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารด้านจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ ทั้งบุคลากรใหม่และบุคลากรใหม่ (โอนย้าย/เข้าใหม่) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับรู้อย่างสม่ำเสมอ
๖	เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ เรื่อง ประมวลจริยธรรมข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ

การดำเนินการ/กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ่ง อำเภอเมืองสตูล จังหวัดสตูล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ลำดับที่	การดำเนินการ	รายละเอียด
๑	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน	<p>การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานครู และพนักงานจ้าง งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน และแจ้งเวียนหลักเกณฑ์และประชาสัมพันธ์ในกลุ่มไลน์ อปต. เว็บไซต์ อปต. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี -การประเมินการปฏิบัติงานประเมิน ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน -แจ้งให้ดำเนินการจัดทำบันทึกข้อตกลงการประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินครั้งที่ ๑ จัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงาน ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี และครั้งที่ ๒ ภายในเดือนเมษายนของทุกปี -แจ้งการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานครูและพนักงานจ้าง ก่อนสิ้นรอบการประเมินทุกครั้ง
๒	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม	<p>ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานครูและพนักงานจ้าง ดำเนินการในรอบระยะเวลา ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม</p> <p>ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง <ol style="list-style-type: none"> ๑) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

ลำดับที่	การดำเนินการ	รายละเอียด
		<p>๒. พนักงานจ้าง</p> <p>-ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗</p> <p>๓. พนักงานครูฯ</p> <p>-ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒</p> <p>จากประกาศหลักเกณฑ์ข้างต้นมีการกำหนดตัวชี้วัดผลความสำเร็จของงาน (KPI) ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยมีการกำหนดตัวชี้วัดในด้านของผลสัมฤทธิ์ พฤติกรรมทางสมรรถนะหลัก การประเมินสมรรถนะประจำสายงาน หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในจริยธรรมซึ่งเป็นพื้นฐานของทุกตัวชี้วัดของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างและพนักงานครูฯ</p>
๓	สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	<p>งานการเจ้าหน้าที่ (บุคคล) สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง พนักงานครู มีผลประเมินตามประกาศหลักเกณฑ์คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล กำหนด และเป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ และประพฤติตนตามมาตรฐานทางจริยธรรม</p>
๔	รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	<p>งานการเจ้าหน้าที่ (บุคคล) นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาบริหารงานบุคคล แล้วแต่กรณี ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล/เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู/เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้าง/ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างประจำปี ๒) การต่อสัญญาจ้าง ๓) การให้เงินรางวัลประจำปี ๔) การเลื่อนระดับ ๕) การให้ออกจากราชการ ๖) การพัฒนา ๗) การบริหารงานบุคคล อื่นๆ

ลำดับที่	การดำเนินการ	รายละเอียด
๕	ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	ควรจัดให้มีการส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด
๖	เอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)	<p>๑) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙</p> <p>๒) ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓</p> <p>-ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๗</p> <p>-ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒</p>

ข้อเสนอแนะในการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ้งให้ความสำคัญกับการเป็นองค์กรที่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยกำหนดไว้เป็นหนึ่งในค่านิยมหลัก สำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ้ง ดังนี้

ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่ามะลิ้งทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ คือ

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนา

ชุมชนให้น้ำหนักอยู่กับคุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

เพื่อให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลตำมะลัง ได้ยึดถือค่านิยมหลักเป็นแนวทางปฏิบัติ และนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังได้ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเริ่มตั้งแต่วันแรกของการบรรจุและแต่งตั้งเข้าปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อสร้างการรับรู้ และตระหนักรู้ในสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ ควรปฏิบัติตามประกาศประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลตำมะลัง เรื่อง ประมวลจริยธรรมข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตำมะลัง มีการแจ้งให้รับทราบและประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลตำมะลัง เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องจริยธรรม รวมถึงสอดแทรกจริยธรรมผ่านการจัดโครงการ/กิจกรรมต่างๆ เพื่อรักษามาตรฐานทางจริยธรรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

๑. เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการนำจริยธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่นการนำไปประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน สิทธิสวัสดิการที่ควรได้รับ และพิจารณามอบรางวัลบุคลากรดีเด่นประจำปี

๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักให้มีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่นำข้อกำหนดทางจริยธรรมมาเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

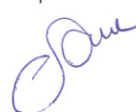
๓. มุ่งเน้นการสื่อสารด้านจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานในเชิงรุกมากยิ่งขึ้น โดยจัดทำสื่อในรูปแบบต่าง ๆ ให้น่าสนใจ ทันสมัย นำไปประชาสัมพันธ์ หรือจัดกิจกรรมถ่ายทอดไปยังทุกส่วนงาน ให้บุคลากรทุกระดับได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ



ผู้รายงาน

(นางสาวสุณิสา ศิริมุสิกะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ผู้บังคับบัญชา

(นางฉัตรรัตน์ ชูนวล)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

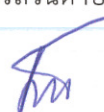


ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวเต็มศิริ สองเมือง)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำมะลัง



ผู้บังคับบัญชา

(นายมะหมัด หลงกุนัน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตำมะลัง