

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมิน จริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาหรือการสอบ วัดความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาจั่ว ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.nangiw.go.th/index.php?show=menu&file=detail&id=๒๒๒>

_ ๒. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.nangiw.go.th/index.php?show=menu&file=detail&id=๒๒๐>

๓. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.nangiw.go.th/index.php?show=menu&file=detail&id=๒๒๑>

ประกาศหลักเกณฑ์ใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาจั่ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือนแรก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ เพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาจั่ว

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน ระบุขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ของพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๗ ราย พนักงานครู จำนวน ๘ ราย และพนักงานจ้าง จำนวน ๒๖ ราย

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

วิธีการดำเนินการ ว่ามีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในขั้นตอนตาม ข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาจั่วได้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องมี หลักฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตาม ปริมาณ ผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดหรือความ คุ่มค่าการใช้ทรัพยากร

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมิน สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาจั่วได้กำหนดการประเมินพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity - ING) ไว้ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

วิธีการ ที่หน่วยงาน น าผลที่ได้จากข้อ ๓ ไปใช้ดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- จัดทำแบบประเมินของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติ ราชการหรือสมรรถนะ ได้จำแนกระดับการประเมินดังนี้

สมรรถนะที่ ๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity - ING) หมายถึง การครองตนและประพฤติ ปฏิบัติถูกต้องตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ การกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ : ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงานและองค์กรกำหนดไว้
- มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ/ตำแหน่งงานของตนให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน ของหน่วยงานและองค์กร

ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสิ่งจะเชื่อถือได้

- มีสิ่งจะเชื่อถือได้ และรักษาวาง พูดยังไรๆ อย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง
- เป็นคนตรงไปตรงมา กล้าพูด และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานและองค์กร

ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นและแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม ยุติธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่น อย่างเท่าเทียมกัน

- ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน
- ยึดมั่นและมีความแน่วแน่ในหลักการ คุณธรรม และประพฤติปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น
- ยึดหลักความยุติธรรม และความเป็นธรรมที่เป็นที่ตั้ง แม้ต้องกระทบกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ที่สูงกว่า

ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และธำรงความถูกต้องเพื่อองค์กร

- ธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้
- ตัดสินใจในหน้าที่ หรือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์
- เสียสละความสุขสบาย ประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนความพึงพอใจส่วนตนหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจให้หน้าที่ สมฤทธิ์ผลและเน้นประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง

ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อองค์กร และประเทศชาติ

- อุทิศตน ธำรงความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร หรือประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่ อาจสร้างความลำบากใจให้ หรือแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัย ต่อชีวิต
- ไม่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อฉ้อฉลหรือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งทั้งในเชิงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
วิธีการที่หน่วยงานนำผลที่ได้จากข้อ ๓ ไปใช้ดำเนินการในการบริหารทรัพยากร บุคคล แบ่งออกเป็น

๑) มาตรการเชิงรุก

๑.๑ การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมด้านจริยธรรม

- โครงการอบรม คุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาและพนักงานขององค์การ

บริหารส่วนตำบลนางิ้ว ประจำปี ๒๕๖๖

๑.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา

๑.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

๑.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมาย
เพียงแต่ ดำเนินการให้เกิดความโปร่งใส

๑.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

๒) มาตรการเชิงรับ

๒.๑ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๒.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร

๒. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล

๓. การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมี
จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต