

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัด ความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ..... องค์การบริหารส่วนตำบลนาหนัง อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย.....
ปีงบประมาณ..... พ.ศ. ๒๕๖๖.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน..... วันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.nananglocal.go.th/index.php/code-of-ethics-for-government-officials/๑๗๕-๐๓๙-๒๕๖๖-๑>

๒. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.nananglocal.go.th/index.php/code-of-ethics-for-government-officials/๑๗๖-๐๓๙-๒๕๖๖-๒>

๓. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.nananglocal.go.th/index.php/code-of-ethics-for-government-officials/๑๗๗-๐๓๙-๒๕๖๖-๓>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาหนัง เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาหนัง อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย

URL ที่เผยแพร่ <https://www.nananglocal.go.th/index.php/code-of-ethics-for-government-officials/๑๘๓-๐๓๙-๒๕๖๖-๔>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือนแรก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ เพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาหนัง อำเภอโพธาราม จังหวัดหนองคาย

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ระบุขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือนแรก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๙ ราย ลูกจ้างประจำ ๑ ราย พนักงานครู จำนวน ๘ ราย และพนักงานจ้าง จำนวน ๓๐ ราย

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

วิธีการดำเนินการ ว่ามีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ใน ขั้นตอนตาม ข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาหนึ่ง ได้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องมีหลักฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตาม ปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดหรือความ คุ่มค่าการใช้ทรัพยากร

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

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาหนึ่ง ได้กำหนดการประเมินพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก ด้าน การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity - ING) ไว้ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงาน ส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

วิธีการ ที่หน่วยงานนำผลที่ได้จากข้อ ๓ ไปใช้ดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- จัดทำแบบประเมินของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติ ราชการหรือสมรรถนะ ได้จำแนกระดับการประเมินดังนี้

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

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ ๑ : ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย <ul style="list-style-type: none">• ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงาน และองค์กร กำหนดไว้• มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบ/ตำแหน่งงานของตนให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน ของหน่วยงานและองค์กร
ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้ <ul style="list-style-type: none">• มีสัจจะเชื่อถือได้ และรักษาวาจาสัตย์อย่างไรทำอย่างไรนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง• เป็นคนตรงไปตรงมา กล้าพูด และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความถูกต้องใน การปฏิบัติงาน ของหน่วยงานและองค์กร
ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นและแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม ยุติธรรม และ ปฏิบัติตนกับผู้อื่น อย่างเท่าเทียมกัน <ul style="list-style-type: none">• ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน• ยึดมั่นและมีความแน่วแน่ในหลักการ คุณธรรม และประพฤติดำเนินการปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาค และเท่า เทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น• ยึดหลักความยุติธรรม และความเป็นธรรมที่เป็นที่ตั้ง แม้ต้องกระทบกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ที่สูงกว่า

<p>ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอ้างความถูกต้องเพื่อองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> • อ้างความถูกต้อง ยืนยันศักยภาพผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ • ตัดสินใจในหน้าที่ หรือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์ • เสียสละความสุขสบาย ประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนความพึงพอใจส่วนตนหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจให้หน้าที่ สัมฤทธิ์ผลและเน้นประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง
<p>ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อองค์กร และประเทศชาติ</p> <ul style="list-style-type: none"> • อุทิศตน อ้างความถูกต้อง และยืนยันศักยภาพผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร หรือประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่ อาจสร้างความลำบากใจให้ หรือแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน หรืออาจเสี่ยงภัย ต่อชีวิต • ไม่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อฉ้อฉลหรือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นตั้งทั้งในเชิงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีการที่หน่วยงานนำผลที่ได้จากข้อ ๓ ไปใช้ดำเนินการในการบริหารทรัพยากร บุคคล แบ่ง ออกเป็น

๑) มาตรการเชิงรุก

- ๑.๑ การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมด้านจริยธรรม
- ๑.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
- ๑.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- ๑.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ ดำเนินการให้เกิดความโปร่งใส
- ๑.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

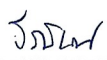
๒) มาตรการเชิงรับ


- ๒.๑ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
- ๒.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

- ๑. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร
- ๒. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
- ๓. การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการการมี จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต

ลงชื่อ..........ผู้รายงาน
(นางสาวจีรนนท์ นิลกำเหน็ด)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ..........ผู้บังคับบัญชา
(นายณัฐรักษ์ กุลเดชศิริวัฒน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาหนึ่ง