

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง การโอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประเมินจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโมง อำเภอบ้านไร่ จังหวัดหนองคาย

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

<http://nammong.go.th/%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%89%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B3%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%8A%E0%B8%85%E0%B8%B4%E0%B8%84%E0%B8%85%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%81%E0%B8%B2-3/>

๒. ประมวลจริยธรรมผู้บริหาร

URL ที่เผยแพร่

<http://nammong.go.th/%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%89%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B3%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%8A%E0%B8%85%E0%B8%B4%E0%B8%84%E0%B8%85%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%81%E0%B8%B2-3/>

๓. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

<http://nammong.go.th/%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%89%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B3%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%8A%E0%B8%85%E0%B8%B4%E0%B8%84%E0%B8%85%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%81%E0%B8%B2-3/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโมง เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

ประจำปี ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่

<http://nammong.go.th/%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%89%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B3%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%8A%E0%B8%85%E0%B8%B4%E0%B8%84%E0%B8%85%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%81%E0%B8%B2-3/>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือนแรก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ เพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโมง อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

๑. ชั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ระบุขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือนแรก ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ ราย พนักงานครู จำนวน ๒ ราย และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๑ ราย

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

วิธีการดำเนินการ ว่ามีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในขั้นตอนตามข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโมง ได้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน โดยประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดความคุ้มค่าการใช้ทรัพยากร

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนร้อยละ ๗๐ ให้ประเมินสมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโมงได้กำหนดการประเมินพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity – ING) ไว้ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

วิธีการ ที่หน่วยงานนำผลที่ได้มาจากข้อ ๓ ไปใช้ดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

-จัดทำแบบประเมินของพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
ระดับที่ ๑ : ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย <ul style="list-style-type: none">● ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงาน และองค์กร กำหนดไว้● มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ/ตำแหน่งงานของตนให้ถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับ มาตรฐานของหน่วยงานและองค์กร
ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้ <ul style="list-style-type: none">● มีสัจจะเชื่อถือได้ และรักษาวาจา พุทธอย่างใดอย่างหนึ่ง● เป็นคนตรงไปตรงมา กล้าพูด และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความถูกต้องใน การปฏิบัติงานของหน่วยงานแต่ละองค์กร

ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะรอบที่ ๒ และยึดมั่นแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม ยุติธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียม

- ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตัว
- ยึดมั่นและมีความแน่วแน่ในหลักการ คุณธรรมและประพฤติปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น
- ยึดหลักความยุติธรรม และความเป็นธรรมที่เป็นตั้ง แม้ต้องกระทบกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่สูงกว่า

ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อองค์กร และประเทศชาติ

- อุทิศตน อารมณ์ความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร หรือประเทศชาติแม้ในสถานที่ที่อาจจะสร้างความลำบากใจให้ หรือแม้ในสถานที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงต่อชีวิต
- ไม่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อฉ้อฉลหรือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งในเชิงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายขององค์กรโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติสำคัญ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีการที่หน่วยงานนำผลที่ได้จากข้อ ๓ ไปใช้ดำเนินการในการในการบริหารทรัพยากรบุคคล

แบ่งออกเป็น

๑) มาตรการเชิงรุก

๑.๑ การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมด้านจริยธรรม

๑.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและการแก้ไขปัญหา

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 ด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต



ผู้รายงาน

(นางสาวณัชชา นภาสกุลคุ)

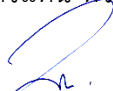
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



ผู้บังคับบัญชา

(นายวรุฒิ สิงห์นิล)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโมง
รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด



ผู้บังคับบัญชา

(สืบทำรวจโทชวลิต ชัยวี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโมง



ผู้บังคับบัญชา

(นายจรัญ วงศ์เสนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโมง