

## รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง การโอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประเมินจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ      องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโมง อำเภอดำรง อำเภอดำรง จังหวัดหนองคาย

ปีงบประมาณ                              พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน              ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

### ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

#### ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐ

URL ที่เผยแพร่ [ประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐ](#)

### ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

#### ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโมง เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ [มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล](#)

### ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

๑. **ขั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน**

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 โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตาม ปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดความ ค่ำค่าการใช้ทรัพยากร

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนร้อยละ ๗๐ ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโมงได้กำหนดการประเมินพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก ด้านการ ยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity – ING) ไว้ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วน ตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

วิธีการ ที่หน่วยงานนำผลที่ได้มาจากข้อ ๓ ไปใช้ดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้  
-จัดทำแบบประเมินของพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่ง ประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญ ในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

<b>ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน</b>
<b>ระดับที่ ๑ : ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงาน และองค์กร กำหนดไว้</li><li>● มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบ/ตำแหน่งงานของตนให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานของหน่วยงานและองค์กร</li></ul>
<b>ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● มีสัจจะเชื่อถือได้ และรักษาวาจา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น</li><li>● เป็นคนตรงไปตรงมา กล้าพูด และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความถูกต้อง ใน การปฏิบัติงานของหน่วยงานแต่ละองค์กร</li></ul>
<b>ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะรอบที่ ๒ และยึดมั่นแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม ยุติธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียม</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตัว</li><li>● ยึดมั่นและมีความแน่วแน่ในหลักการ คุณธรรมและประพฤติปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น</li><li>● ยึดหลักความยุติธรรม และความเป็นธรรมที่เป็นตั้ง แม้ต้องกระทบกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่สูงกว่า</li></ul>
<b>ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อองค์กร และประเทศชาติ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>● อุทิศตน อารงความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร หรือประเทศชาติแม้ในสถานที่ที่อาจจะสร้างความลำบากใจให้ หรือแม้ในสถานที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงต่อชีวิต</li><li>● ไม่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อฉ้อฉลหรือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งในเชิงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายขององค์กรโดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติ สำคัญ</li></ul>

**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 นภาสกุลคู่)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



ผู้บังคับบัญชา

(นายวรุฒิ สิงห์นิล)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโมง

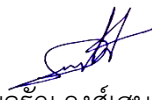
รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด



ผู้บังคับบัญชา

(สืบทวี วัชรวิทย์ ชัยวี)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโมง



ผู้บังคับบัญชา

(นายจรัญ วงศ์เสนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำโมง