

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการเทศบาลตำบลปะโค อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย.....

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.pakhonk.go.th>

๒. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.pakhonk.go.th>

๓. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.pakhonk.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

๑. ประกาศเทศบาลตำบลปะโค เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://www.pakhonk.go.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือนแรก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ เพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลปะโค อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ระบุขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือนแรก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของพนักงานเทศบาล จำนวน ๑๘ ราย พนักงานครู จำนวน ๒ ราย และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๘ ราย

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

วิธีการดำเนินการ ว่ามีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ใน ขั้นตอนตามข้อ ๑ เทศบาลตำบลปะโค ได้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตาม ปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดหรือ ความคุ้มค่าการใช้ทรัพยากร

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

ซึ่งเทศบาลตำบลปะโค ได้กำหนดการประเมินพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก **ด้านการยึดมั่นใน ความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity - ING)** ไว้ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

วิธีการ ที่หน่วยงานนำผลที่ได้จากข้อ ๓ ไปใช้ดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- จัดทำแบบประเมินของพนักงานเทศบาล 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 และองค์กรกำหนดไว้● มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบ/ตำแหน่งงานของตนให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐาน ของหน่วยงานและองค์กร
ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้ <ul style="list-style-type: none">● มีสัจจะเชื่อถือได้ และรักษาวาจา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง● เป็นคนตรงไปตรงมา กล้าพูด และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานและองค์กร
ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นและแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม ยุติธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่น อย่างเท่าเทียมกัน <ul style="list-style-type: none">● ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบียดเบียนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน● ยึดมั่นและมีความแน่วแน่ในหลักการ คุณธรรม และประพฤติปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยไม่ เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น● ยึดหลักความยุติธรรม และความเป็นธรรมที่เป็นที่ตั้ง แม้ต้องกระทบกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ที่สูงกว่า
ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และธำรงความถูกต้องเพื่อองค์กร <ul style="list-style-type: none">● ธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้● ตัดสินใจในหน้าที่ หรือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อ ความไม่พึงใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์● เสียสละความสุขสบาย ประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนความพึงพอใจส่วนตนหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจให้หน้าที่ สัมฤทธิ์ผลและเน้นประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง

ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อองค์กร และประเทศชาติ

- อุทิศตน ชำรงความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร หรือประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ หรือแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต
- ไม่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อฉ้อฉลหรือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งทั้งในเชิงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
วิธีการที่หน่วยงานนำผลที่ได้จากข้อ ๓ ไปใช้ดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่ง

ออกเป็น

๑) มาตรการเชิงรุก

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


๒) มาตรการเชิงรับ

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

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

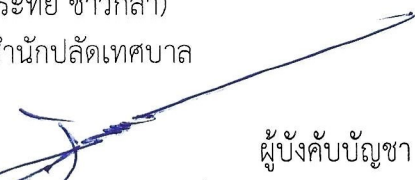
๑. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร
๒. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
๓. การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต


(นายชวดล ลีทองดี)
นักทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน


(นางประทัย ชawkกล้า)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ผู้บังคับบัญชา


(นายสุขสันต์ กุลดวงจันทร์)
ปลัดเทศบาลตำบลปะโค

ผู้บังคับบัญชา


(นายราชน กัษณะวงษ์)
นายกเทศมนตรีตำบลปะโค

ผู้บังคับบัญชา