

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง รายงานงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อ - ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
- ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
- ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล

URL ที่เผยแพร่

<https://www.sammuangsidea.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

- ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -
- URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

๑ ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้

ประกอบการดำเนินงาน

กิจกรรมการประเมินคุณสมบัติทางจริยธรรม

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบ

การดำเนินงาน

- การพัฒนาบุคลากร
- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทาง

จริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

(Dos & Don'ts)

ขั้นตอนที่ ๑ กำหนดและแต่งตั้งคณะกรรมการสำหรับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
ขั้นตอนที่ ๒ กำหนดหัวข้อการประเมินให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมิน

- ๑) มีประวัติในการทำงานในองค์กรอย่างมีเหตุผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ และพร้อมที่จะรับการตรวจสอบ
- ๒) มีแรงจูงใจใฝ่มน้าวให้บุคคลอื่นที่ร่วมงานทำตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง
- ๓) ยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์
- ๔) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนไม่ละเมิดศักดิ์ศรีและไม่ปิดกั้นสิทธิโอกาสหรือความก้าวหน้าของบุคคลอื่น
- ๕) มีแนวปฏิบัติที่ให้ความเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติและให้ความเป็นธรรมต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง
- ๖) ไม่ใช้ระบบอุปถัมภ์ หรือมีประโยชน์ต่างตอบแทนในการคัดสรร แต่งตั้ง โยกย้ายหรือในการพิจารณาความดี ความชอบของบุคคล
- ๗) มีนโยบายดำเนินการและตัดสินใจโปร่งใสในการจัดซื้อจัดจ้าง
- ๘) เป็นผู้มีเหตุผล ยุติธรรม ยึดมั่นในความซื่อตรง และมีความกล้าฝืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- ๙) ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนไม่มีพฤติกรรมใช้ตำแหน่งหรือทรัพย์สินขององค์กรในทางมิชอบ หรือช่วยเหลือญาติ เพื่อนฝูง เพื่อประโยชน์ส่วนตน
- ๑๐) ซื่อสัตย์และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจริยธรรม และยึดหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน

ส่วนที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมที่มีนัยสำคัญของผู้รับการประเมิน

- ๑) เคยเกี่ยวข้องกันการทุจริต หรือมีผลประโยชน์ทับซ้อนในการจัดซื้อจัดจ้าง
- ๒) เคยมีประวัติในการไม่สามารถควบคุมอารมณ์ในการทำงานหรือในภายใต้สภาวะกดดัน หรือมีพฤติกรรมก้าวร้าวในที่สาธารณะ
- ๓) มีประวัติเสื่อมเสียบกพร่องในศีลธรรม หรือหมกมุ่นในอบายมุขหรือเคยต้องโทษหรือมีประวัติว่าเคยล่วงละเมิดทางเพศ

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

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยกำหนดให้มีการประเมินผลงานให้มืองค์ประกอบด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ เป็นการระบุสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

ซึ่งทั้ง ๕ ด้านนั้น สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลที่ข้าราชการ พนักงานครู พนักงานจ้าง องค์กรการบริหารส่วนตำบลสามเมืองพึงถือปฏิบัติ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการ พนักงานครู พนักงานจ้าง ขององค์กรการบริหารส่วนตำบลสามเมืองที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยยึดกฎหมาย ระเบียบ ที่กำหนด กล้าตัดสินใจในหน้าที่ ด้วยความถูกต้องอุทิศตน เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม คำนึงถึงประสิทธิภาพของงานที่ได้รับผิดชอบและมีความเข้าใจในองค์กร

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากผลการประเมินที่ได้จากข้อ ๓ ไปใช้ดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อใน องค์กรการบริหารส่วนตำบลสามเมืองได้มีแผนงาน โครงการ ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรโดยมีโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ขึ้น โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือ ข้าราชการ พนักงานครู และพนักงานจ้าง

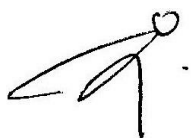
- **การพัฒนาบุคลากร** นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ได้ไปประกอบการพิจารณาในการจัดอบรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรในองค์กร

- **การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร** นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ได้ไปประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงาน.ในส่วนการประเมินสมรรถนะเรื่องการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น ซึ่งพฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ผู้ประเมินหรือผู้ถูกประเมินมีความเข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรมไม่ชัดเจน หรือสถานการณ์อาจส่งผลให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กรได้

ข้อเสนอแนะ ศึกษาทำความเข้าใจหลักประมวลจริยธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบริบทหน้าที่ของแต่ละฝ่ายข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบและได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล



(นายนิเวช ดงหงษ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามเมือง

