

001

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการ ประเมิน จริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่คะตวน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่คะตวน

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.meakatoun.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม :

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

(๑) ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมิน สมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป จนครบทุกตัว

(๒) ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับ ๖ เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับ ดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีให้พิจารณาได้ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงที่สุดที่ ผู้ถูกประเมิน นั้นๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

(๓) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

(๔) คำนวณราคาค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่ คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรวัดการประเมินสมรรถนะคือ การประเมินว่าผู้ ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากันหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่ คาดหวังและแปลง ผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕
สมรรถนะที่จะ ประเมินอยู่ในระดับ สมรรถนะที่ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่ คาดหวัง ๓ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมิน อยู่ในระดับ สมรรถนะที่ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่ คาดหวัง ๒ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมิน อยู่ในระดับ สมรรถนะที่ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่ คาดหวัง ๑ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมิน เท่ากับสมรรถนะที่ คาดหวัง	สมรรถนะที่ ประเมินมากกว่า สมรรถนะที่ คาดหวัง ๑ ระดับ

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

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่คะตวนแล้ว สารบบพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- (๑) จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติและรักษา
- (๒) มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า
- (๓) นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- (๔) แสดงถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- (๕) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้
- (๖) มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนและ
- (๗) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ประเทศชาติ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิเสรีภาพของบุคคล
- (๘) ปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผล
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรมตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

(๑๐) เปิดเผยมการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย

- (๑๑) ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า
- (๑๒) ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล
- (๑๓) มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
- (๑๔) ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- (๑) ไม่ควรกระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกระทำความผิดต่อความมั่นคงของชาติ
- (๒) ไม่แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
- (๓) ไม่ลบหลู่ดูแคลนศาสนาใดศาสนาหนึ่ง และไม่ขัดขวางการทำงานบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง

(๔) ไม่แสดงออกในลักษณะที่ต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- (๕) ไม่แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
- (๖) ไม่หาทางปฏิเสธ บ้ายเบี่ยง เกี่ยงงอน ในการปฏิบัติหน้าที่และการอำนวยความสะดวก ประชาชนที่มาขอรับบริการ

(๗) ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง

(๘) ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือปิดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานนั้น

(๙) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม

(๑๐) ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่เกิดขึ้น

(๑๑) ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่จากการปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกซึ่งเป็นการเลือกปฏิบัติต่อประชาชน

(๑๒) ไม่กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๑๓) ไม่ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน

(๑๔) ปฏิบัติงานด้วยความล่าช้า ใช้เวลาในการตรวจสอบและลงนามหลายวัน ปฏิบัติต่อประชาชนที่มาขอรับบริการอย่างไม่เสมอภาค

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่งสามารถสรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ดังนี้

(๑) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

(๒) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา

(๓) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำสั่งแนะ

(๔) การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ

(๕) การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

(๖) การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

(๗) การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) มาตรการเชิงรุก

๑. การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๒. การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล

๓. การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการด้วยความโปร่งใส

๔. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

(๒) มาตรการเชิงรับ

๑. การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขพฤติกรรม

๒. การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

(๑) ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเต็มที่

(๒) บุคคลกรบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการของราชการส่วนท้องถิ่น ยังคงยึดติดกับการบริหารราชการด้วยวิธีการที่ล้าหลัง

เสนอแนะ

- (๑) ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
- (๒) วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
- (๓) การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรมและความซื่อสัตย์

ผู้รายงาน

(นางสาวสายใจ ชายชุมทอง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวเจียรพรรณ สืบเชื้อเชียรกุล)
หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา

(นางจีรพัส ภัทรพีรวัฒน์)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่คะตวน

ผู้บังคับบัญชา

(นายสุรศักดิ์ ใจคำ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่คะตวน