

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ...องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง...

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566...

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน... 23... มีนาคม 2566...

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น”

URL ที่เผยแพร่ <https://www.sao-borthong.go.th/ประมวลจริยธรรม/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม “ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง”

URL ที่เผยแพร่ <https://www.sao-borthong.go.th/ประมวลจริยธรรม/>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรมภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1 องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง โดยได้เวียนแจ้งให้ส่วนราชการต่างๆ ดำเนินการให้เป็นไปตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว

1.2 ในช่วงต้นรอบการประเมินผู้ประเมินและผู้รับการประเมินจะต้องกำหนดข้อตกลงร่วมกัน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน โดยในแบบประเมินนอกจากจะประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานแล้ว จะต้องประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ได้แก่ สมรรถนะหลัก (ประเมินทุกตำแหน่ง) สมรรถนะประจำสายงาน (สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ) และสมรรถนะประจำผู้บริหาร (สำหรับตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและบริหารท้องถิ่น) ซึ่งเป็นการประเมินว่าผู้รับการประเมินมีสมรรถนะการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับใดเมื่อเทียบกับระดับที่คาดหวังตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยกำหนดเรื่องการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมไว้ในสมรรถนะหลักที่จะต้องประเมินทุกตำแหน่ง

1.3 เมื่อครบรอบการประเมินผู้ประเมินจะประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินตามแบบประเมินที่จัดทำขึ้นตอนต้นรอบการประเมิน

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) การประเมินสมรรถนะหลัก เรื่อง การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานจะกำหนดระดับที่คาดหวังตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งแต่ละระดับมีหลักเกณฑ์ ดังนี้
- ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
- ระดับที่ 1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย
- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงานกำหนดไว้
 - มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบ/ตำแหน่งงานของตนให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานของหน่วยงาน
- ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้
- มีสัจจะเชื่อถือได้ และรักษาวาจจา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง
 - เป็นคนตรงไปตรงมา กล่าวพูด และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน
- ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นและแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม ยุติธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน
- ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน
 - ยึดมั่นและมีความแน่วแน่ในหลักการ คุณธรรม และประพฤติปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น
 - ยึดหลักความยุติธรรม และความเป็นธรรมเป็นที่ตั้ง แม้ต้องกระทบกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ที่สูงกว่า
- ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และอ้างความถูกต้องเพื่อหน่วยงานหรือองค์กร
- อ้างความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้
 - ตัดสินใจในหน้าที่ หรือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์
 - เสียสละความสุขสบาย ประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนความพึงพอใจส่วนตนหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลและเน้นประโยชน์ของหน่วยงานเป็นที่ตั้ง
- ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อหน่วยงานและประเทศชาติ
- อุทิศตน อ้างความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของหน่วยงานหรือประเทศชาติ แม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ หรือแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต
 - ไม่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อฉ้อฉลหรือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งทั้งในเชิงวิสัยทัศน์กลยุทธ์ และนโยบายของหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ

ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง (ตามมาตราฐานกำหนด ตำแหน่ง) ระดับที่ประเมินได้	ระดับที่ ประเมินได้ 0	ระดับที่ ประเมินได้ 1	ระดับที่ ประเมินได้ 2	ระดับที่ ประเมินได้ 3	ระดับที่ ประเมินได้ 4	ระดับที่ ประเมินได้ 5
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ 1	0 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	5 คะแนน	5 คะแนน	5 คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ 2	0 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	5 คะแนน	5 คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ 3	0 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน	5 คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ 4	0 คะแนน	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ 5	0 คะแนน	0 คะแนน	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน

ความหมายของค่าคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

5 คะแนน = ระดับที่ประเมินได้มากกว่าระดับที่คาดหวังหรือต้องการ 1 ระดับขึ้นไป

4 คะแนน = ระดับที่ประเมินได้เท่ากับระดับที่คาดหวังหรือต้องการ

3 คะแนน = ระดับที่ประเมินได้น้อยกว่าระดับที่คาดหวังหรือต้องการ 1 ระดับ

2 คะแนน = ระดับที่ประเมินได้น้อยกว่าระดับที่คาดหวังหรือต้องการ 2 ระดับ

1 คะแนน = ระดับที่ประเมินได้น้อยกว่าระดับที่คาดหวังหรือต้องการ 3 ระดับ

ทั้งนี้ การกำหนดค่าคะแนนดังกล่าว เพื่อเป็นการกระตุ้นและผลักดันให้พนักงานแสดงออกพฤติกรรมในระดับที่ดีขึ้นมากกว่าระดับที่คาดหวังหรือต้องการ ซึ่งการที่พนักงานสามารถแสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะได้ตามเป้าหมายหรือเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด จะทำให้การปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เกี่ยวกับสมรรถนะหลัก “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม” สามารถสรุปรูปแบบพฤติกรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ได้กำหนดไว้ในแบบประเมิน และได้รับการประเมินอยู่ในระดับไม่น้อยกว่ากว่าระดับที่คาดหวังได้ดังนี้

- ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง ซื่อสัตย์ สุจริต
- ตัดสินใจในหน้าที่หรือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง และโปร่งใส
- ปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบบริหารงานบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักจริยธรรมและระเบียบวินัยที่องค์กรกำหนด
- มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ
- มีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชนและสังคม
- ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง ได้นำประเด็นพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินการในเรื่องต่างๆ ดังนี้

4.1 การส่งพนักงานเข้ารับการอบรม “โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการหลักปฏิบัติราชการเกี่ยวกับความผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ การดำเนินการทางวินัยฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566” เพื่อเสริมสร้างความรู้และสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติราชการ รวมถึงถ่ายทอดให้กับบุคลากรในสังกัดตามแผนจัดการองค์ความรู้ (KM) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง (อบรมในวันที่ 6 – 9 เมษายน 2566)

4.2 ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้อกำหนดจรรยาบรรณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง และแนวทางประพฤติตนทางจริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน

4.3 การใช้มาตรการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการดำเนินการทางวินัยกับพนักงานที่ไม่รักษาวินัยหรือถูกระเบียบของทางราชการ ซึ่งมีองค์ประกอบของความผิดครบถ้วน

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 บุคลากรบางส่วน ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานนอกสำนักงานเป็นส่วนใหญ่ ไม่ทราบถึงหลักจรรยาบรรณตามประมวลจริยธรรมที่งานการเจ้าหน้าที่ได้เวียนแจ้งเป็นหนังสือให้แต่ละส่วนราชการ

5.2 การประเมินพฤติกรรมเกี่ยวกับด้านจริยธรรม เป็นการประเมินที่แทรกอยู่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จึงไม่สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน

5.3 พนักงานจ้างบางส่วนไม่ทราบหรือไม่เข้าใจเกี่ยวกับระเบียบวินัยของทางราชการ ซึ่งส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสมขึ้นได้

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล


- เพิ่มช่องทางในการเผยแพร่ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจรรยาบรรณ และแนวทางประพฤติทางจริยธรรม เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้น

- ส่งเสริมการปฏิบัติตนตามแนวทางประพฤติทางจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทองอย่างเคร่งครัด เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติหรือไม่ควรปฏิบัติ และเพื่อลดพฤติกรรมที่อาจจะทำให้ถูกดำเนินการทางวินัยได้


ผู้รายงาน


(นางสาวตุลยากร ดวงจิตร)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.


(นายวินัย ชนกุลวีระวงศ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง


(นายสุรศักดิ์ อินทุกรรม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง