

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจอก อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลกุดจอก อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วันที่รายงาน ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ อบต.กุดจอก <http://www.kudjok.go.th>

- ชื่อประมวลจริยธรรม ๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
<http://www.kudjok.go.th/fileupload/๒๒๗๖๖๐๐๗๒๐.pdf>
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
<http://www.kudjok.go.th/fileupload/๖๒๔๘๕๖๒๕๕.pdf>
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
<http://www.kudjok.go.th/fileupload/๖๐๒๖๖๗๘๒๖๖.pdf>
๔. ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
<http://www.kudjok.go.th/fileupload/๒๑๖๙๙๒๘๕๕๗.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสมรรถนะ หมายถึง การประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้รับการประเมินเมื่อเปรียบเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะที่กำหนด โดยก่อนเริ่มรอบการประเมินให้ผู้รับการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน กำหนดสมรรถนะ น้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

สมรรถนะ แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น หรือสมรรถนะประจำสายงาน สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

- ๑) ผู้ประเมิน คือ นายก อบต./ปลัด อบต./ผอ.กองทุกกอง/ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. จะทำการประเมินผู้ใต้บังคับบัญชา พิจารณาสมรรถนะแต่ละข้อตามแบบประเมิน และให้คะแนนลงในแบบประเมินจนครบทุกข้อ
๒) ในการประเมินสมรรถนะข้อหนึ่งๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ ระดับสมรรถนะหรือพฤติกรรมปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินสังเกตเห็นของผู้รับการประเมิน เมื่อเทียบกับพจนานุกรมสมรรถนะ โดยมีสมรรถนะตั้งแต่ระดับ ๐ (ศูนย์) - ระดับ ๕

คะแนนที่ได้ตามตารางเปรียบเทียบ ได้แก่

ระดับที่คาดหวัง	ระดับสมรรถนะที่ประเมินได้					
	๐	๑	๒	๓	๔	๕
๑	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๒	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๓	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๔	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๑ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๕	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๑ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน

โดยการนำระดับที่ผู้ประเมิน ประเมินได้มาเทียบกับระดับที่คาดหวัง เช่น หากมีระดับสมรรถนะที่ประเมินได้ระดับที่ ๒ และมีระดับที่คาดหวังระดับที่ ๒ จะได้คะแนนเท่ากับ ๔ คะแนน หรือหากมีระดับที่ประเมินได้มากกว่ามากกว่าระดับที่ต้องการ ๑ ระดับขึ้นไป จะมีค่าคะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน เป็นต้น

๓) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ (Do s & Don ts)

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูกจอก เราสามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๑. ยึดมั่น จงรักภักดีในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ ของประเทศชาติ เป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกอบศีลธรรมอันดี และเกิดทุนไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ มีความรักในความเป็นไทย
๒. ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีจิตสำนึกที่ดี
๓. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง ซอบธรรมตามกฎหมาย
๔. ปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
๕. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์
๖. ปฏิบัติหน้าที่ที่บริการ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ด้วยความรวดเร็ว ความเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ดำรงตนเป็นข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี รักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ ไม่จงรักภักดีในสถาบันหลักของประเทศชาติ
๒. รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมาย ระเบียบ
๓. ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิด
๔. กระทำการอันส่อไปในทางที่ดีความได้ว่า เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๕. ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
๖. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฯลฯ
๗. ประพฤติหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไป ที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา
๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องรับการคำสั่งแนะ
๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
๖. การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล จากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

๑) มาตรการเชิงรุก

- ๑.๑) การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- ๑.๒) การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
- ๑.๓) การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- ๑.๔) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมาย เพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส
- ๑.๕) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

๒) มาตรการเชิงรับ

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

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

- ๑) การให้ความร่วมมือหรือความสำคัญในเรื่องจริยธรรมของบุคลากร ยังมีค่อนข้างน้อย

ข้อเสนอแนะ

- ๑) ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
- ๒) วางระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. กระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีแบบอย่างมาปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ควรมีหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการทุกระดับ ผ่านกลไกการฝึกอบรม และให้ข้าราชการทุกตำแหน่ง และมีหลักเกณฑ์ว่าก่อนจะผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติราชการ ต้องได้เข้ารับการฝึกอบรมก่อน

ผู้รายงาน



(นางชนิสรา ไกรกลาง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา



(นายณัฐพร หนองกระโทก)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ผู้บังคับบัญชา พันจ่าเอก



(ธีฎพิสิทธิ์ เฟื่องที)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจอก

ผู้บังคับบัญชา



(นายสมศักดิ์ เสาทองกลาง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดจอก