

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง.....

ปีงบประมาณ2566.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน31 มกราคม 2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

URL ที่เผยแพร่ <https://www.saithong.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=58&id=182>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการการเมืองท้องถิ่น (ฝ่ายบริหาร) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

URL ที่เผยแพร่ <https://www.saithong.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=58&id=182>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการการเมืองท้องถิ่น (ฝ่ายสภาท้องถิ่น) ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

URL ที่เผยแพร่ <https://www.saithong.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=58&id=182>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

URL ที่เผยแพร่ <https://www.saithong.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=58&id=182>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. กระบวนการรับโอน ย้าย พนักงานส่วนตำบล

1.1 ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
- จัดทำแบบประเมินความประพฤติ เพื่อใช้ในการประเมินพฤติกรรม ประกอบการรับโอน (ย้าย) พนักงานส่วนตำบล เพื่อแสดงเจตคติและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ โดยเกณฑ์การประเมินต้องอยู่ในระดับ ดี จึงจะรับโอน (ย้าย)

1.2 รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
- นำมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม ของหน่วยงาน มา กำหนดในแบบประเมินหนังสือรับรองความประพฤติ

1.3 สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
- ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติเหมาะสม รวมทั้งมีคุณสมบัติการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี ซึ่งจะมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาด้านจริยธรรมในองค์กร ภาคราชการและสังคมไทยในภาพรวมต่อไป

1.4 รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ข้อ 1 มีความประพฤติ การปฏิบัติตนชอบด้วยคุณธรรม ศีลธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ข้าราชการ เป็นที่ยอมรับของบุคคลในส่วนราชการและสังคม ประกอบด้วยคุณธรรม ควรแก่การยกย่อง
- ข้อ 2 เป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับ ยกย่อง ในสังคม ผู้ร่วมงานอย่างเปิดเผย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น สามารถจูงใจให้เกิดการยอมรับและให้ความร่วมมือ
- ข้อ 3 ประพฤติปฏิบัติงานในหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ สม่ำเสมอ เต็มใจ มีจิตมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่รับผิดชอบ จนมีผลงานปรากฏที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ ประชาชน มากกว่าผู้อื่นอย่างเด่นชัด มีความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายอย่างดี
- ข้อ 4 ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมีจิตสาธารณะ

1.5 ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....
.....

2. กระบวนการประเมินสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล

2.1 ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การประเมินสมรรถนะหลัก ที่ต้องประเมินพนักงานทุกคน ข้อ ๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity-ING) : การครองตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

2.2 รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

- การประเมินสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity-ING) ซึ่งมีการแสดงสมรรถนะ 5 ระดับ และสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม ของหน่วยงาน

2.3 สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติเหมาะสม รวมทั้งมีคุณสมบัติการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี ซึ่งจะมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาด้านจริยธรรมในองค์กร ภาคราชการและสังคมไทยในภาพรวมต่อไป

- ได้ผู้นำที่มีมาตรฐานจริยธรรม
- กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม
- ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
- ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษา ภาพลักษณ์ของทางราชการ

2.4 รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- สมรรถนะหลัก ที่ต้องประเมินพนักงานทุกคน ข้อ ๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity-ING) : การครองตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติ มากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม มีการแสดงสมรรถนะ 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย

ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะ เชื่อถือได้

ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม ยุติธรรม และ

ปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน

ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และอ้างความถูกต้องเพื่อองค์กร

ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อองค์กร และประเทศชาติ

2.5 ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ผู้รับการประเมินจะต้องประเมินตนเองตามหลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จ แต่ผู้รับการประเมินไม่แนบหลักฐานการประเมินแสดงพฤติกรรม

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจรรยาบรรณไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. กระบวนการและเครื่องมือ ประเมินพฤติกรรมจรรยาบรรณไปประกอบ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลควรมีแบบอย่างมาปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางเดียวกัน
2. ราชการส่วนกลาง ควรมีหลักสูตรการพัฒนาทุกระดับ ผ่านกลไกฝึกอบรมและ Gamification ในระบบออนไลน์ โดยบังคับให้ข้าราชการ เข้าไปในระบบ (เหมือนเอกชน)

ผู้เสนอ 

(นางสาวธิดาพร จุ้ยมา)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้รายงาน 

(นางสาวพรเพ็ญ ทองดี)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสายทอง

ผู้บังคับบัญชา 

(นายสมศักดิ์ นิ่มพงษ์)

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลสายทอง