

รายงานผล
การนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

วัตถุประสงค์

การประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงาน การนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หลักการหรือแนวทางปฏิบัติ ที่เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้นๆ เพื่อให้อยู่ในความถูกต้องดีงาม อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ .

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖ .

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ .

URL ที่เผยแพร่ https://www.pao-sisaket.go.th/left_data/๑๙

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาเรื่องต่างๆ ดังนี้

- การเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ค่าตอบแทน
- การเลื่อนและแต่งตั้ง
- การย้าย การโอนและรับโอน
- การให้ออกจากราชการ
- การจูงใจให้รางวัล
- การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ มีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพนักงานจ้าง องค์ประกอบของการประเมิน แนวทางการกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงาน แนวทางการกำหนดและประเมินสมรรถนะ ขั้นตอนและวิธีการประเมิน แบบฟอร์มการประเมิน และการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหนังสือสั่งการ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน การรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการตลอดจน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตามประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ดังนี้

- (๑) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี
- (๒) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
- (๓) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
- (๔) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (๗) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (๘) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
- (๙) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- (๑๐) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็วเสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (๑๑) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. ชื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี	การที่ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถด้วยการทุ่มเทกำลังกาย สติปัญญา และเวลาให้แก่ทางราชการ ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตรงตามกำหนดเวลาและตรงตามการนัดหมายมีความเสียสละในการปฏิบัติงานที่บางครั้งอาจต้องปฏิบัติงานนอกเหนือจากหน้าที่หรือเวลาราชการ ทั้งนี้ เพื่อผลประโยชน์ของทางราชการหรือประชาชน คิดเป็นร้อยละ ๙๕ ที่ได้รับการประเมินพฤติกรรมตาม สมรรถนะหลัก
๒. กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	การปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง ชอบธรรม รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และชอบธรรม กล้ายอมรับผลดีและผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง โดยประเมินตามสมรรถนะเชิงพฤติกรรม การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ทั้งนี้มีข้าราชการที่ได้รับการประเมินที่ ไม่ต่ำกว่าระดับดี คิดเป็นร้อยละ ๘๐
๓. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	มีจิตสาธารณะ จิตอาสา อุทิศตนปฏิบัติหน้าที่โดยคิดถึง ความผาสุกและประโยชน์ส่วนรวมของ ประชาชนมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมในเรื่องต่างๆ ที่เป็น ปัญหา หรือเกิดความเดือดร้อน โดยรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ในความรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานหรือกิจกรรมของชุมชนเพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ซึ่งในการประเมินสมรรถนะหลักในเรื่องของการบริการเป็นเลิศ และสมรรถนะประจำสายงาน เรื่องของจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น ได้รับการประเมินคิดเป็นร้อยละ ๘๒
๔. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มุ่งมั่น ขยัน อดทนเพื่อให้ งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ทันท่วงทีตามกำหนดเวลาโดยได้ผลลัพธ์อย่างคุ้มค่า ทั้งใน ส่วนของการใช้เงิน เวลา และทรัพยากรอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ใช้ทักษะและสมรรถนะอย่างเต็มที่ ในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างมืออาชีพได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ประเมินคิดเป็นร้อยละ ๙๘ ที่ได้รับการประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะหลัก เรื่องการมุ่งผลสัมฤทธิ์

๕. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาค เท่าเทียม ปราศจากอคติ ไม่นำความรู้สึกส่วนตัว เช่น ความรัก ความโกรธ ความหลง มาใช้ในการตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องต่างๆ โดยในกรณีทั่วไปต้องไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผล ของความแตกต่าง ต้องปฏิบัติต่อกลุ่มที่ควรได้รับความคุ้มครอง อย่างมีเหตุมีผลเพื่ออำนวยความสะดวก เช่น เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการหรือผู้ด้อยโอกาส หรือ หากต้องเลือกที่จะบริการแก่ประชาชนผู้อยู่ห่างไกลและเดินทางลำบาก ต้องอธิบายความจำเป็นให้แก่ผู้รับบริการคนอื่นๆ ที่รออยู่รับทราบทั่วกัน
๖. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษา เกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง	ภาคภูมิใจในความเป็นข้าราชการ ดำรงศักดิ์ด้วยความถูกต้อง ชอบธรรม อุทิศร่างกายแรงใจ ผลักดันภารกิจหลักของตนและหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาชาติและสังคมไทยสำนึกเสมอในการเป็นข้าราชการที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือศรัทธาของประชาชน
๗. มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	ให้บริการผู้มาติดต่อขอรับข้อมูลข่าวสาร อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และให้ตรงกับความต้องการของ ผู้รับบริการอย่างครบถ้วน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มาติดต่อเป็นสำคัญ
๘. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	ข้าราชการได้เข้ารับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน และพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ มากกว่าร้อยละ ๙๐

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ มีการนำหลักการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ มาดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตาม องค์ประกอบของการประเมิน แนวทางการกำหนด ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ของงาน แนวทางการกำหนดและประเมินสมรรถนะ ขั้นตอนและวิธีการประเมิน และการจัดทำแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหนังสือสั่งการ ดังนี้

ต้นรอบการประเมิน

- ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
- ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันกำหนดและจัดทำข้อตกลง (เป้าหมาย ตัวชี้วัด หรือ หลักฐาน พฤติกรรมหรือสมรรถนะ ค่าน้ำหนักและระดับความคาดหวัง)
- ระหว่างรอบการประเมิน
- ผู้รับการประเมิน ดำเนินการตามตัวชี้วัด หากเปลี่ยนแปลงนโยบาย/เปลี่ยนงาน/ย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงร่วมกัน โดยให้ผู้ประเมินลงนามอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

- ผู้ประเมิน มีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจงผู้ประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรม

กรอบการประเมิน

- ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง แสดงหลักฐานความสำเร็จ วิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน กรอคะแนนที่ได้รับ กรอคะแนนพฤติกรรม/สมรรถนะ
- ผู้ประเมิน ตรวจสอบหลักฐาน และประเมิน ประเมินพฤติกรรม/สมรรถนะ แจ้งผลการประเมินรายบุคคล (ลงลายมือ) กรณีไม่ยินยอมให้มีพยานโดยจะต้องเป็นข้าราชการ
- ผู้บังคับบัญชาเหนือชั้น (ถ้ามี)
- คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ดำเนินการพิจารณาถ้อยแถลงผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด พร้อมทั้งกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง เพื่อให้การประเมินมีมาตรฐานและความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน
- นายกกลนวม
- ประกาศรายชื่อผู้ที่มีคะแนนอยู่ในระดับดีเด่น

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ขาดการติดตามสอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการที่เกี่ยวข้องในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่
- ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบและได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เห็นควรให้มีการนำหลักการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ประกอบการดำเนินงาน/โครงการ ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ครบถ้วนทุกภารกิจ

(ลงชื่อ)ผู้รายงาน

(นางอิตราภรณ์ ธรรมศิริ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)ผู้บังคับบัญชา

(นางชุลีรัตน์ สุพรรณโมกษ์)

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายวินัยและส่งเสริมคุณธรรม รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่