การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง อำเภอคลองหาด จังหวัดสระแก้ว
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน
ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่ https://www.saithong-sakaeo.go.th/fileupload/๘๐๓๒๑๘๖๐๖๘.pdf
ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน
ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง
URL ที่เผยแพร่ https://www.saithong-sakaeo.go.th/fileupload/๖๖๔๙๘๒๕๐๗๔.pdf

กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลปฏิบัติราชการ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทองในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ รอบ ๖ เดือน (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕-๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) พนักงานจ้างต้องมีผลการประเมินมาตรฐานทางจริยธรรม ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ เพื่อประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม และพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don’ts)

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง กำหนดให้พนักงานจ้างที่ครบรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องผ่านการประเมินมาตรฐานทางจริยธรรม จากคณะกรรมการประเมินจริยธรรม คะแนนการประเมินดังนี้

จัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับคือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

คะแนน ๙๐ – ๑๐๐	คะแนน	ร้อยละ ๑๐	ดีเด่น
คะแนน ๘๐ – ๘๙	คะแนน	ร้อยละ ๘	ดีมาก
คะแนน ๗๐ – ๗๙	คะแนน	ร้อยละ ๗	ดี
คะแนน ๖๐ – ๖๙	คะแนน	ร้อยละ ๖	พอใช้
คะแนนน้อยกว่า ๕๙	คะแนน	ร้อยละ ๕	ปรับปรุง

หลักเกณฑ์การประเมินมาตรฐานทางจริยธรรม ตามแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม คำอธิบายและตัวอย่างพฤติกรรมตามมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยการนำเสนอผลงานที่ผ่านมาในรอบระยะเวลาที่ครบรอบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ๒ ประเด็นการประเมิน รายละเอียดดังนี้

๑. มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ข้อ ดังนี้

๑.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑.๒ ซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๑.๓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๑.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๑.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๑.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๑.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๒. แนวทางการปฏิบัติตนทางจริยธรรม Do's & Don'ts ทั้งหมด ๑๐ ข้อ ดังนี้

๒.๑ ยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม

๒.๒ จิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๒.๓ แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่และยึดถือประโยชน์ส่วนรวม ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ ส่วนตน

๒.๔ ละเว้นจากการแสวงหาประโยชน์ที่มิชอบโดยอาศัย ตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่าง ประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

๒.๕ เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่าง ตรงไปตรงมา

๒.๖ ปฏิบัติหน้าที่ด้วย ความเที่ยงธรรมเป็น กลางทางการเมือง ให้บริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

๒.๗ ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่าง เคร่งครัดและรวดเร็วไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้า และใช้ข้อมูลข่าวสารที่ได้มาจากการดำเนิน งานเพื่อการในหน้าที่ และให้ข้อมูลข่าวสาร แก่ประชาชนอย่าง ครบถ้วน ถูกต้องทันการณ์และไม่บิดเบือน ข้อเท็จจริง

๒.๘ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษาคุณภาพ และมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๒.๙ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.๑๐ เป็นแบบอย่างที่ ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและรักษาภาพลักษณ์ของราชการโดยรวม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สรุปผลที่ได้จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ในกิจกรรมตามข้อ ๒ โดยแยกเป็นระดับการประเมินจากคณะกรรมการประเมินจริยธรรม ตามประเด็นการประเมิน จำนวน ๒ ข้อ ดังนี้

๓.๑ มาตรฐานทางจริยธรรม ๗ ข้อ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง มีทั้งหมด จำนวน ๑๑ ราย แยกเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ ราย พนักงานจ้างทั่วไป ๓ ราย ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อให้ประกอบการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับดีเด่น ร้อยละ ๑๐ จำนวน ๑๑ ราย

๓.๒ แนวทางการปฏิบัติตนทางจริยธรรม Do's & Don'ts ๑๐ ข้อ พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง มีทั้งหมด จำนวน ๑๑ ราย แยกเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ ราย พนักงานจ้างทั่วไป ๓ ราย ผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อให้ประกอบการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับดีเด่น ร้อยละ ๑๐ จำนวน ๑๑ ราย

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลไทรทอง มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประกอบการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างดังนี้

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำผลคะแนนการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับคือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น	๙๕ – ๑๐๐	คะแนน	ร้อยละ ๔
ดีมาก	๘๕ – ๙๔	คะแนน	ร้อยละ ๓.๙
ดี	๗๕ – ๘๔	คะแนน	ร้อยละ ๓.๘
พอใช้	๖๕ – ๗๔	คะแนน	ร้อยละ ๓.๗
ปรับปรุงน้อยกว่า ๖๕		คะแนน	

ระดับคะแนนผลการประเมิน ให้นำคะแนนผลการประเมินมาตรฐานทางจริยธรรมมาประกอบการให้คะแนน หากผู้ที่ได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานได้คะแนนอยู่ในระดับดีเด่นจะต้องมีผลการประเมินมาตรฐานทางจริยธรรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๑๐ จึงจะสามารถได้คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ร้อยละ ๔

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

๕.๑ บางภารกิจในการให้บริการประชาชนไม่มีคำสั่งมอบหมายงานชัดเจน ทำให้พนักงานเกิดการลังเลในการจะต้อนรับประชาชนหรือการให้บริการ ว่าเป็นหน้าที่ของตนหรือไม่ควรทำหรือไม่จึงทำให้การบริการประชาชนเกิดการล่าช้า

๕.๒ พนักงานยังคงชินกับการพูดคุยเรื่องราวการปฏิบัติราชการกับบุคคลภายนอกหรือครอบครัว ทำให้ภาพลักษณ์ของทางราชการมีการเปิดเผยไปสู่บุคคลภายนอกในทางลบ

๕.๓ พนักงานบางรายยังขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว อาทิ เวลาราชการไปใช้ทำการส่วนตัว รถส่วนราชการไปธุระส่วนตัว เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

๕.๔ มอบหมายงานการบริการประชาชนให้ชัดเจน

๕.๕ เสริมสร้างจริยธรรมสร้างจิตสำนึกพนักงานให้มากกว่าเดิม เพื่อปลูกฝังสร้างจิตสำนึกในการรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารกับบุคคลรอบตัว ใกล้ตัว ควรปลูกฝังสร้างเสริมจนเป็นนิสัยเรื่องการพูดคุยเรื่องราวเกี่ยวกับองค์กร

๕.๖ สร้างจิตสำนึก ปลูกฝัง การใช้ทรัพย์สินของทางราชการ แม้กระทั่งเวลาราชการให้พนักงานมีจิตสำนึก รู้หน้าที่ของตน ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าผลประโยชน์ของทางราชการ ปฏิบัติหน้าที่เต็มกำลังความสามารถไม่โกงเวลาราชการหรือนำทรัพย์สิน ของทางราชการไปใช้ส่วนตัว โดยให้เกิดจากจิตสำนึกของพนักงานทุกคน

นางสาวชรินทร์ทิพย์ อิ้วจันทึก
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
ผู้รายงาน