



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

ที่ ขพ. ๗๔๐๐๑/ วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้ดำเนินการใช้การประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ประจำปี ๒๕๖๖

งานการเจ้าหน้าที่จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบและเผยแพร่ในเว็บไซต์ <http://www.bannachumphon.go.th>

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

จรก.

(นางสาวจรรยา ลิ้มปรีชดาวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

(นายจตุร ทิพย์อักษร)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.

-ทราบ

(นายองอาจ งามธรรมนิทย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

ความเห็น/คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

-ทราบ

(นายธรรมบุญ ศรีนวล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ 21 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2564

URL ที่เผยแพร่ http://www.bannachumphon.go.th/ita.php?cat_id=122

1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา

URL ที่เผยแพร่ http://www.bannachumphon.go.th/ita.php?cat_id=122

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินผลปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล ประจำปี 2566 เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
 - 1. ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีในช่วงก่อนรอบการประเมินภายในเดือนกันยายน
 - 2. ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน จัดทำข้อตกลงเสนอผลงานเพื่อรับการประเมิน ตามตัวชี้วัดที่กำหนด พร้อมทั้งตัวชี้วัดด้านสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง รวมถึงหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน
 - 3. ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน พร้อมกำกับดูแล ให้คำแนะนำ เพื่อให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย
 - 4. หลังจากประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้ง
 - 5. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินเพื่อพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินจากผู้ประเมิน

6. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยพิจารณาผลการประเมินที่ผ่านการกลั่นกรอง ของคณะกรรมการกลั่นกรอง และเสนอให้ผู้มีอำนาจพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

7. ให้นายกองคํการบรหารสํวนตํابل หรือผู้ได้รับมอบหมายประกาศรายชื้อพนักงานสํวนตํابلที่มีผลการประเมินการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลโดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติราชการ ประกอบกับความประพฤติ พฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งหมายถึงสมรรถนะ และตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ 2566 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน โดยสัดส่วนรายการประเมิน

ประกอบด้วย 1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน คะแนนเต็ม ร้อยละ 70

2. การประเมินสมรรถนะ คะแนนเต็ม ร้อยละ 30 ซึ่งการประเมินสมรรถนะหลัก มีองค์ประกอบ 5 ด้าน

ได้แก่ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

2. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

3. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

4. การบริการเป็นเลิศ

5. การทำงานเป็นทีม

ทั้งนี้ สมรรถนะที่ 2 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity-ING) คำจำกัดความ : การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในทางวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนา ได้ให้ความสำคัญโดยกำหนดน้ำหนักคะแนนร้อยละ 5

ในส่วนของการข้อกำหนดจริยธรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาได้กำหนดขึ้น ได้แก่ ความซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ มีวินัย ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความกระตือรือร้น อำนวยความสะดวก ยิ้มแย้มแจ่มใสในการให้บริการประชาชนที่มีติดต่อ และไม่กระทำการละเมิดสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้อื่น ไม่เรียกรับ หรือยอมจะรับ ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ไม่ใช่เวลาและทรัพย์สินของทางราชการไปใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง เครือญาติ พวกพ้อง ซึ่งหากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาปฏิบัติตนสอดคล้องกับข้อกำหนดจริยธรรม จะได้รับการบันทึกพฤติกรรมที่พึงประสงค์ หากบุคลากรคนใดฝ่าฝืนจะได้รับการบันทึกข้อมูลการฝ่าฝืนเป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และนำไปใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลต่อไป

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นพนักงานส่วนตำบล โดยพนักงานส่วนตำบลที่มีคุณสมบัติได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 1 ขั้น และเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น มีคะแนนประเมินไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ซึ่งมีคะแนนประเมินด้านสมรรถนะ 5 ด้านสูงสุด และได้รับการ

ประเมินด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมไม่ต่ำกว่าระดับ 2 ตามพจนานุกรมสมรรถนะกำหนด จำนวน 3 ราย ซึ่งมีผลการประเมินสูงสุดได้คะแนนร้อยละ 97 และในจำนวน 3 รายนี้มี 1 รายที่ได้รับมอบประกาศเกียรติบัตรจาก นายวิสาห์ พูลศิริรัตน์ ผู้ว่าราชการจังหวัดชุมพร ได้รับยกย่องเชิดชูเกียรติเป็นผู้กระทำความดีด้านความซื่อสัตย์ (ภาพข่าวจากสำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดชุมพร ตาม QR-Code)



4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยนำคะแนนประเมินด้านสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น/ 1 ขั้น ในแต่ละรอบการประเมิน พนักงานส่วนตำบลจะต้องได้ผลการประเมินสมรรถนะในหัวข้อที่ 2 เรื่องการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ไม่ต่ำกว่าระดับที่ 2 หมายถึงต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งของตนให้ถูกต้องตามระเบียบ มีสัจจะเชื่อถือได้ และรักษาวาจา ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง เป็นคนตรงไปตรงมา กล้าพูด และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาเพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กร ยึดมั่นในจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบียดเบียนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ของส่วนตน ประพฤติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ

ซึ่งไม่เพียงเฉพาะแต่ด้านที่ 2 เรื่องการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม เท่านั้นที่ต้องแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจน แต่สมรรถนะในด้านอื่นก็สอดคล้องกับประประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น และข้อกำหนดทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาด้วย

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

การนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม มาใช้บริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องของการใช้ดุลยพินิจของผู้ประเมิน ซึ่งเป็นเรื่องที่ค่อนข้างละเอียดอ่อน และไม่เห็นตัวชี้วัดที่ชัดเจน พนักงานบางคนก็มีข้อโต้แย้งในผลการประเมิน ไม่เห็นด้วยอาจเพราะมีความอคติส่วนบุคคล หรือทัศนคติที่ไม่ตรงกัน หากผู้รับการประเมินและผู้ประเมินไม่มีความเข้าใจที่ตรงกันและไม่ได้กำหนดตัวชี้วัด หลักฐานทางพฤติกรรมที่ชัดเจนอาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งกันในองค์กรได้

ข้อเสนอแนะ

1. จัดการประชุมซักซ้อมเพื่อศึกษา ทำความเข้าใจหลักประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมินเพื่อลดข้อขัดแย้ง
2. การประเมินทางจริยธรรมถือเป็นเรื่องที่ดี เพราะองค์กรก็อยากได้คนเก่งซึ่งต้องเป็นคนดี มีจิตสาธารณะด้วย และควรนำไปใช้ในกระบวนการอื่นๆในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วย อย่างเช่น การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การโอน/การย้าย

ผู้รายงาน..... *จรยา*

(นางสาวจรยา ลิ้มปรีชดาวงศ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ