

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ อบต.ป่าบอน อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี.....

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ..ประมวลจริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น.....

..ประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาท้องถิ่น.....

..ประมวลของพนักงานส่วนท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่

https://www.ptn-pabon.go.th/news/doc_download/a_๒๗๐๓๒๓_๑๔๕๖๕๗.pdf

https://www.ptn-pabon.go.th/news/doc_download/a_๒๗๐๓๒๓_๑๔๕๕๑๒.pdf

https://www.ptn-pabon.go.th/news/doc_download/a_๒๗๐๓๒๓_๑๔๕๗๔๐.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.รับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป เมื่อวันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๕

๒.การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๓.โครงการอบรมให้ความรู้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ในการประกอบการดำเนินงาน

๑.การสรรหาและคัดเลือกบุคคล

๒.การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

๓.การพัฒนาบุคลากร

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล

จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๑. อบต.ป่าบอน กำหนดให้มีแบบทดสอบการสัมภาษณ์ในหัวข้อมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับการรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ หัวข้อ ดังนี้

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้จัดโครงการอบรมให้ความรู้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ ห้อง

ประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน เพื่อให้ความรู้คุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยกำหนดสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะหลัก (ร้อยละ ๒๐ ของคะแนนประเมินของข้าราชการ และร้อยละ ๑๕ ของคะแนนประเมินของพนักงานจ้าง) ดังนี้

- ๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒.การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ๓.ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๔.การบริการเป็นเลิศ
- ๕.การทำงานเป็นทีม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. สรุปแบบทดสอบสัมภาษณ์ คือการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ประชาธิปไตย ความเป็นไทย จำนวน ๒๐ คะแนน ผลปรากฏว่ามีผู้ผ่านการสรรหาได้คะแนนเฉลี่ย จำนวน ๑๘ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน
๒. สรุปผลการประเมินโครงการอบรมให้ความรู้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ พบว่าผู้เข้าร่วมการอบรมมีความรู้เรื่องคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มขึ้น ร้อยละ ๘๖.๐๐ มีความพึงพอใจใช้ในโครงการภาพรวม ร้อยละ ๘๗.๐๐ และมีข้อเสนอแนะควรจัดกิจกรรมลักษณะนี้อีก เพื่อให้บุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น
๓. สรุปผลการประเมินการปฏิบัติงานราชการ โดยกำหนดสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ ข้อ ของราชการ คิดเป็นร้อยละ ๑๖ จากคะแนนเต็ม ร้อยละ ๒๐ และของพนักงานจ้างคิดเป็นร้อยละ ๑๒ จากคะแนนเต็ม ร้อยละ ๑๕ สำหรับข้อที่ได้คะแนนมากที่สุดคือ การทำงานเป็นทีม และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนนำหัวข้อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ประชาธิปไตยความเป็นไปจัดกิจกรรมอบรมพัฒนาบุคลากร
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอนนำโครงการอบรมให้ความรู้เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน ไปดำเนินการจัดกิจกรรมในปีต่อไป
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน นำสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ไปกำหนดเป็นประเด็นในการพัฒนาบุคลากร

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การประเมินจริยธรรมเป็นนามธรรมที่มองภาพได้ไม่ชัดเจน ฉะนั้นการประเมินเรื่องดังกล่าวต้องกำหนดตัวชี้วัดที่มองภาพชัด เช่นการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามระเบียบ ไม่มีข้อร้องเรียน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกระทรวงมหาดไทย

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล บางขั้นตอนอาจไม่มีเลยในปัจุบันประมานนั้น เช่น การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเต็มอัตรากำลังแล้ว หรือการให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นไปตามรูปแบบของระเบียบราชการคือเลื่อนขึ้นเงินเดือน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรที่ต่างกันไป



ผู้รายงาน

(นางนันทชพร อ่อนสมเพียร)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ผู้บังคับบัญชา

(นายรุตติณทร์ มะโระ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าบอน