รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ **องค์การบริหารส่วนตำบลข้าวเม่า**
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน **๑๐ เมษายน ๒๕๖๖**

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่
https://www.khaomao.go.th/project_detail.php?hd=๒๘&doIP=๑&checkIP=chkIP&id=๑๐๑๓๙
&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่
https://www.khaomao.go.th/project_detail.php?hd=๒๘&doIP=๑&checkIP=chkIP&id=๑๐๑๔๐
&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่
https://www.khaomao.go.th/project_detail.php?hd=๒๘&doIP=๑&checkIP=chkIP&id=๑๐๑๔๑
&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม .....-.....
URL ที่เผยแพร่ .....-.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ตำแหน่ง คนงานทั่วไป

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ในการสอบสัมภาษณ์ จะมีข้อสอบที่ทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมในการทำงาน จริยธรรมในชีวิตประจำวัน เพื่อทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่กำหนด

๑.๒ ขั้นตอนการบรรจุและแต่งตั้ง

หน่วยงานดำเนินการเรียกพนักงานจ้างผู้ผ่านการสรรหา เข้าสู่กระบวนการตรวจสอบความประพฤติ/พฤติกรรม เพื่อตรวจสอบภูมิหลัง หากพบว่ามีประวัติต้องคดีอาญาหรือพฤติกรรมเข้าข่ายไม่ต้องด้วยระเบียบกฎหมายหรือเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ถือว่าขาดคุณสมบัติการเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างทันที

๑.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พนักงานจ้างที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง จะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง โดยครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป และครั้งที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ของปีที่รับการประเมิน ซึ่งผู้ที่ได้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ ๒ ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐ อาทิ การประเมินในเรื่องของการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

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

๒.๑ คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกพนักงานจ้าง ได้กำหนดข้อสอบสัมภาษณ์ที่ทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้สมัคร โดยให้มีเนื้อหาสอดคล้องตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก ที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งหมายความรวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย ดังมีรายละเอียด ดังนี้

๑) ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใสและมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากการประเมินจริยธรรมของพนักงานจ้าง ตำแหน่ง คนงานทั่วไป ในขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์ สรุปได้ดังนี้

๓.๑ การสอบสัมภาษณ์ที่มีคำถามทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้สมัคร โดยให้มีเนื้อหาสอดคล้องกับจริยธรรมของข้าราชการ จากคะแนนสอบสัมภาษณ์ ผู้สมัครสามารถตอบคำถามได้ดี คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ของคะแนนจากคำถามทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งคะแนนคำถามที่ทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ ๒๐ ของคะแนนสอบสัมภาษณ์ทั้งหมด

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้สมัคร สามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

๔.๑ ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลข้าวเม่า ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่นและประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๔.๒ จัดอบรมในเรื่องจริยธรรมของข้าราชการ หรือจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลข้าวเม่าให้ครบทุกตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักจริยธรรม และพัฒนาตนเองและองค์กรให้เป็นองค์กรที่เป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ สร้างความเชื่อมั่นและมั่นใจให้กับผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ บุคลากรบางส่วนไม่ทราบถึงหลักจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และประมวลจริยธรรมอื่น ที่หน่วยงานได้กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. สอดแทรกประเด็นในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมในการประชุม/อบรมพนักงาน อย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส

๒. ประชาสัมพันธ์เรื่องจริยธรรมให้ครอบคลุมทุกช่องทาง และทุกตำแหน่งเพื่อให้ทราบและนำไปปฏิบัติโดยทั่วกัน

ผู้รายงาน.....
(นางสาวสิริรัตน์ ขันธิสิทธิ์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา.....
(นางสาวรุ้งลาวรรณ พูลโภคะ)
หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา.....
(นางสาวอุทัยวรรณ ไชยโย)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลข้าวเม่ารักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลข้าวเม่า

ผู้บังคับบัญชา.....
(นายพงษ์ศักดิ์ จำแนกสาร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลข้าวเม่า