การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งอรุณ อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งอรุณ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
URL **ที่เผยแพร่** https://www.thungaroon.com

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.ขั้นตอนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง
๒. ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.ขั้นตอนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง

๑.๑ ขั้นตอนการตัดสินและวิธีการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งจะดำเนินการโดยวิธีการประเมินสมรรถนะในเรื่องต่างๆที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยใช้วิธีการสอบข้อเขียนสอบสัมภาษณ์

-ภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง จะกำหนดเรื่องความรู้ทั่วไป การคิดวิเคราะห์ ความรู้ที่ใช้ในแต่ละตำแหน่งงาน และความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม

-ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สอบสัมภาษณ์) โดยประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน ความสามารถประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบ การแก้ไขปัญหา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท่วงทีวาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ จริยธรรม การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งสังคมและสิ่งแวดล้อม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ และบุคลิกภาพอื่น ๆ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น

๒. ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒.๑ ในส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ สมรรถนะหลัก ๕ ข้อ โดยในข้อที่ ๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม คือ การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

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

๑.ขั้นตอนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง

๑) การประเมินสมรรถนะของผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกพนักงานจ้าง กำหนดข้อสอบข้อเขียน ที่ทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมในการทำงานเพื่อทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่กำหนดไว้ในการสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไปและความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง

๒) ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สอบสัมภาษณ์) คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกพนักงานจ้าง ดำเนินการกำหนดข้อสอบสัมภาษณ์ โดยคำนึงถึงประวัติส่วนตัว บุคลิกภาพ พฤติกรรมทางกาย วาจาทัศนคติ พฤติกรรมทางจริยธรรมโดยมีเนื้อหาสอดคล้องตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๒. ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ สมรรถนะหลัก ๕ ข้อ โดยในข้อที่ ๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมคือ การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ กำหนดระดับของความสำเร็จไว้ดังนี้

ระดับที่ ๐: ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑: ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย

• ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมายจริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงานและองค์กรกำหนดไว้
• มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบ/ตำแหน่งงานของตนให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ ข้อบังคับมาตรฐานของหน่วยงานและองค์กร

ระดับที่ ๒: แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้
• มีสัจจะเชื่อถือได้ และรักษาวาจา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง
• เป็นคนตรงไปตรงมา กล้าพูด และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กร
ระดับที่ ๓: แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นและแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม ยุติธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน
• ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน
• ยึดมั่นและมีความแน่วแน่ในหลักการ คุณธรรม และประพฤติปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น
• ยึดหลักความยุติธรรม และความเป็นธรรมเป็นที่ตั้ง แม้ต้องกระทบกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ที่สูงกว่า
ระดับที่ ๔: แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และธำรงความถูกต้องเพื่อองค์กร
• ธำรงความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้
• ตัดสินใจในหน้าที่ หรือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์
• เสียสละความสุขสบาย ประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนความพึงพอใจส่วนตนหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลและเน้นประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง
ระดับที่ ๕: แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อองค์กร และประเทศชาติ
• อุทิศตน ธำรงความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร หรือประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ หรือแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต
• ไม่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อฉ้อฉลหรือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งทั้งในเชิงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อองค์กร
ประชาชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑.ขั้นตอนการสรรหาและเลือกสรร พนักงานจ้าง

จากการประเมินจริยธรรมในการแต่งตั้ง(จ้าง) พนักงานจ้าง ในขั้นตอนการสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์ของผู้สมัคร ผลปรากฏดังนี้

การสอบสัมภาษณ์ที่มีคำถามด้านพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้สมัคร โดยมีเนื้อหาสอดคล้องตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จากคะแนนสัมภาษณ์ ผู้สมัครสามารถตอบคำถามได้ คิดเป็นร้อยละ ๙๐

๒.ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ สมรรถนะหลัก ๕ ข้อ โดยในข้อที่ ๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

พนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งอรุณ มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี ยึดมั่นในความถูกต้อง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ให้มีการเรียกรับผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อ

ผู้ใช้บริการเนื่องจากความสัมพันธ์ส่วนตัวซึ่งจากผลการประเมนิผลการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาปรากฏว่า ไม่มีพนักงานที่ได้รับคะแนนในระดับ ๐ และไม่มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งอรุณ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.ขั้นตอนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ด้านพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้สมัคร สามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑) ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒)จัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักจริยธรรม และพัฒนาตนเองและองค์กรให้เป็นองค์กรที่เป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป

๒.ขั้นนตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน สามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดให้มีการส่งเสริมความรู้ความชำนาญเฉพาะตำแหน่งและส่งเสริมให้มีการนำกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมสอดแทรกเข้าไปในการอบรมต่างๆ

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- **ปัญหา / อุปสรรค** หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังไม่ชัดเจนเพียงพอ
- **ข้อเสนอแนะอื่น ๆ** การประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ควรมีการกำหนดรูปแบบและวิธีการที่ชัดเจน

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน
(นางสาวอันณ์ฉัตร วีรถัทรชยังกูร)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ.....
(นางจิรานุวัฒน์ สง่าแรง)
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.ทุ่งอรุณ

ลงชื่อ.....
(นางชนม์นิกานต์ ห่ามกระโทก)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งอรุณ

ลงชื่อ.....
(นายเจริญ ไวย์สูงเนิน)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งอรุณ

ลงชื่อ.....
(นายวิระชาติ จิตรพิทักษ์เลิศ)