แบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ได้แก่

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ :

https://www.yangkhao.go.th/project_detail.php?hd=๑๗&doIP=๑&checkIP=chkIP&id=๕๐๑๓๒&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ :

https://www.yangkhao.go.th/project_detail.php?hd=๑๗&doIP=๑&checkIP=chkIP&id=๕๐๑๓๖&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล

URL ที่เผยแพร่ :

https://www.yangkhao.go.th/project_detail.php?hd=๑๗&doIP=๑&checkIP=chkIP&id=๕๐๑๒๙&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

๑. ข้อกำหนดตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล

URL ที่เผยแพร่ :

https://www.yangkhao.go.th/project_detail.php?hd=๑๗&doIP=๑&checkIP=chkIP&id=๕๐๓๑๐&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว กำหนดให้มีโครงการฝึกอบรมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว โดยมีวัตถุประสงค์

๑. เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๒. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยางขาวทำงานตามเป้าหมายของกระทรวงมหาดไทย

-เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

-เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

-เกิดความมีประสิทธิภาพ

-เกิดความคุ้มค่าในการทำงาน

๓. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันและระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๔. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และเข้าใจในหลักการทำงานเป็นทีม คุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในการทำงาน

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)

ในการฝึกอบรมครั้งนี้ ก่อนจะดำเนินการอบรม องค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว ได้กำหนดให้มีการทำแบบทดสอบในหัวข้อ ข้อกำหนดจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติงานที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's& Don'ts) จำนวน ๑๕ ข้อ ดังนี้

แบบประเมินเพื่อทดสอบความรู้

ของประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว และแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรม

เพื่อนำไปสู่การนำไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว อำเภอพยุหะคีรี จังหวัดนครสวรรค์

****

จงเติมเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ถูกต้องและเติมเครื่องหมาย × หน้าข้อที่ไม่ถูกต้อง

..... ๑. มีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่างๆ

..... ๒. การกระตือรือร้น อำนวยความสะดวก และเต็มใจให้บริการผู้มาติดต่อราชการโดยเฉพาะเครือญาติและพวกพ้อง

..... ๓. พัฒนาตนเอง และสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน

..... ๔. ไม่อาศัยตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ในการเป็นผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องใช้เวลาไปเพื่อทำงานส่วนตัวให้ผู้บังคบบัญชา

..... ๕. วางตัวเป็นกลางทางการเมือง

..... ๖. คัดลอกผลงานผู้อื่นมาเป็นของตนได้แต่ต้องมีสินนำใจให้กับเจ้าของผลงาน

..... ๗. เรียกรับ หรือยอมรับของขวัญ ผลประโยชน์อื่นใดได้แต่ไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

..... ๘. เพิกเฉยเมื่อเห็นการกรทำกระทำความผิดหรือ การทุจริตในหน่วยงานเนื่องจากไม่เกี่ยวข้องกับตนเอง

..... ๙. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรม ตามกฎหมายและทำนองคลองธรรม

..... ๑๐. ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานได้อย่างไม่จำกัดเพื่อผลงานขององค์กรเนื่องจากเป็นงบประมาณของราชการ

..... ๑๑. มีความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

..... ๑๒. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

..... ๑๓. ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

..... ๑๔. มีความกล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมและกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

..... ๑๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สรุปผลที่ได้จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ได้ดังนี้มีผู้ทำแบบทดสอบ จำนวน ๕๒ คน

คะแนนทดสอบ	จำนวนที่ได้	คิดเป็นร้อยละ
ได้คะแนนทดสอบร้อยละ ๖๐	๑ คน	๒.๕๐
ได้คะแนนทดสอบร้อยละ ๗๐	๒ คน	๕.๐๐
ได้คะแนนทดสอบร้อยละ ๘๐	๙ คน	๑๐.๐๐
ได้คะแนนทดสอบร้อยละ ๙๐	๑๖ คน	๒๓.๗๕
ได้คะแนนทดสอบร้อยละ ๑๐๐	๒๔ คน	๕๘.๗๕

สรุปมีผู้ผ่านการทดสอบมากกว่าร้อยละ ๘๐ จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๕

จากการประเมินประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมโดยใช้แบบทดสอบ พบว่าผู้ทำแบบทดสอบบางส่วนยังมีความเข้าใจที่ผิด ว่าบางประเด็นสามารถกระทำการได้ ไม่ใช่เรื่องผิด โดยเฉพาะใน ๓ ประเด็นเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

๑. ใช้ทรัพยากรของหน่วยงานได้อย่างไม่จำกัดเพื่อผลงานขององค์กรเนื่องจากเป็นงบประมาณของทางราชการ

๒. เรียกรับ หรือยอมรับ ของขวัญ ผลประโยชน์อื่นใดได้แต่ต้องไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท

๓. คัดลอกผลงานผู้อื่นมาเป็นของตนได้แต่ต้องมีสินนำใจให้กับเจ้าของผลงาน

๔. การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เนื่องจากข้อมูลจากการสรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่าผู้ทำแบบทดสอบบางส่วนยังมีความเข้าใจที่ผิดเกี่ยวกับประกาศข้อกำหนดจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติงานที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำขององค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว โดยเฉพาะใน ๓ ประเด็นข้างต้น สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว จึงได้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ทบทวนประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนครสวรรค์ ให้พนักงานทราบ และแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรม โดยใช้แบบทดสอบอีกครั้งในการจัดโครงการดังกล่าวในปีถัดไป **(หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร)**

๒. ในการสรรหาพนักงานจ้างจะมีการประเมินจริยธรรมโดยใช้แบบทดสอบควบคู่ไปกับวิธีการสรรหาตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด **(หลักเกณฑ์การสรรหาและแต่งตั้งบุคลากร)**

๓. มีการดำเนินการจัดกิจกรรมคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างที่เป็นผู้ประพฤติดี ประพฤติชอบมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติราชการและให้บริการประชาชน เพื่อเป็นแรงจูงใจการในการทำความดีและสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการประพฤติปฏิบัติดีต่อองค์กร **(หลักเกณฑ์การสร้างขวัญและกำลังใจ)**

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

- พนักงาน ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารตามประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้อกำหนดจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว และขาดการรับรู้แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการมอบนโยบายเรื่องจริยธรรมให้บุคลากรได้เห็นความสำคัญ โดยเฉพาะเน้นย้ำกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายนอกสำนักงานสอดแทรกประเด็นในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในการประชุม/อบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส

ว่าที่ร้อยตรีหญิง ผู้รายงาน
(มยุรี กล้ากสิการณ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา
(นางสำเริง จันทร์หลวง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยางขาว