

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตะพาน
ปีงบประมาณ 2566
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.taparn.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=50&id=248>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.taparn.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=50&id=247>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.taparn.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=50&id=246>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ไม่มี.....

URL ที่เผยแพร่ ไม่มี.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
การสรรหาและการคัดเลือก

1.1 รับสมัครเข้ารับการคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันกรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ

1.2 ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลตะพาน และกำหนดวัน เวลา สถานที่คัดเลือก

1.3 ดำเนินการคัดเลือกบุคคล สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกจะดำเนินการคัดเลือกโดยวิธีสัมภาษณ์ (คะแนนเต็ม 100 คะแนน) เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน จากการสังเกต พฤติกรรมที่ปรากฏของผู้เข้าสอบและจากการสัมภาษณ์ เช่น ท่วงที วาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ จรรยาบรรณของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น คุณธรรม จริยธรรม การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน รวมทั้งสังคมและสิ่งแวดล้อม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณ

ไหวพริบ และบุคลิกภาพอื่น ๆ เป็นต้น และรวมถึงสมรรถนะหลักและสมรรถนะที่จำเป็น
ของตำแหน่ง

1.4 ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล
ตะพาน

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

องค์การบริหารส่วนตำบลตะพาน กำหนดให้มีแบบประเมินเพื่อใช้ในการคัดเลือก
สำหรับคณะกรรมการคัดเลือก โดยเกณฑ์การผ่านการประเมินจะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๐
ตามภาคที่ได้กำหนดให้มีการคัดเลือก ดังนี้

องค์ประกอบที่ใช้พิจารณาในการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	วิธีการประเมิน
๑. ความรู้ พิจารณาจากประวัติการศึกษา ประวัติการทำงานและสัมภาษณ์ เพื่อประเมินความเหมาะสมดังนี้ ๑.๑ ความรู้ที่อาจใช้เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ๑.๒ ประสบการณ์ทางการศึกษา การงานที่เป็นประโยชน์ต่อการ ปฏิบัติงานในหน้าที่	๑๕		การสอบคัดเลือก (สัมภาษณ์)
๒. ความรู้ความสามารถหรือทักษะเฉพาะตำแหน่ง สัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความสามารถที่จะทำงานในหน้าที่หรือรับ การอบรมเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เซอร์ ปัญญา ความคล่องแคล่วว่องไวในการตอบปัญหา แก้ปัญหาและ แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ การนำเสนอผลงาน มีการวิเคราะห์ ปัญหา การวางแผนการทำงานตามกระบวนการ PDCA	๓๐		การสอบคัดเลือก (สัมภาษณ์)
๓. คุณสมบัติส่วนบุคคลอื่น พิจารณาในประวัติส่วนตัว ลักษณะส่วนบุคคลทั้งร่างกายและจิตใจ และสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ ดังนี้ ๓.๑ บุคลิกภาพท่วงท่าวาจาและวุฒิภาวะทางอารมณ์ ๓.๒ ความประพฤติและอุปนิสัย ๓.๓ การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ ๓.๔ ทัศนคติและแรงจูงใจ(ความต้องการและแรงจูงใจในการ ทำงาน ความกระตือรือร้น อุทิศตน จริยธรรมและคุณธรรม แนวความคิดและความเชื่อที่สอดคล้องกับนโยบายโครงการหรือ แผนงานของทางราชการ	๒๕		การสอบคัดเลือก (สัมภาษณ์)

<p>๔.สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง พิจารณาจากการสังเกตเหตุการณ์/พฤติกรรมที่ผู้รับการประเมินแสดงออก</p> <p>๔.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ๔. การบริการเป็นเลิศ ๕. การทำงานเป็นทีม <p>๔.๒ สมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑.การแก้ไขปัญหาแบบมีอาชีพ ๒. การคิดวิเคราะห์ ๓. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ๔. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ๕. จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม 	๓๐		การสอบคัดเลือก (สัมภาษณ์)
รวม	๑๐๐		

3.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผลการประเมินที่ได้รับคิดเป็นร้อยละ 81.80 แยกตามองค์ประกอบแต่ละด้านดังนี้

- | | | |
|---|---------------|-------|
| 1. ความรู้ | คิดเป็นร้อยละ | 86.66 |
| 2. ความรู้ความสามารถหรือทักษะเฉพาะตำแหน่ง | คิดเป็นร้อยละ | 78.00 |
| 3. คุณสมบัติส่วนบุคคลอื่น | คิดเป็นร้อยละ | 86.40 |
| 4. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง | คิดเป็นร้อยละ | 79.33 |

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล นำมาใช้ในขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตะพาน มีการนำประเด็นในเรื่องของคุณธรรมจริยธรรมในการสอบคัดเลือกไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อจัดให้มีการปฐมนิเทศข้าราชการใหม่/ฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่

5.ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรค

- 1.ผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสำคัญกับงานด้านจริยธรรม
- 2.การดำเนินการกรณีพนักงานส่วนตำบลหรือหัวหน้าส่วนราชการเป็นผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมยังขาดความชัดเจนว่าจะมีแนวทางการพิจารณาอย่างไรและใครเป็นผู้ดำเนินการ

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากร

บุคคล

- 1.เพิ่มหลักสูตรการเรียนรู้ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ที่มีผลบังคับให้ทุกคนต้องผ่านการอบรม
- 2.มีหลักสูตรที่สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้กับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานด้านจริยธรรม

และธรรมาภิบาล

ผู้รายงาน

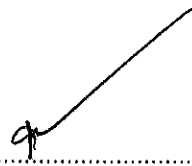


(นางสาวอัญชลี ชะนะแดง)

ตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา



(นายธนิช กิจเวชวิสุทธิ)

ตำแหน่ง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตะพาน