

**แบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลห่ม อำเภอมือเกรงศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ **องค์การบริหารส่วนตำบลห่ม**

ปีงบประมาณ **๒๕๖๖**

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน **๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖**

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

1. ชื่อประมวลจริยธรรม ผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่:

<http://toomsisaket.go.th/main/view.php?content=news&id=251>

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่:

<http://toomsisaket.go.th/main/view.php?content=news&id=251>

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานสวนทองถิ่น

URL ที่เผยแพร่:

<http://toomsisaket.go.th/main/view.php?content=news&id=251>

๔. แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานจริยธรรมองค์กร Dos & Don'ts

URL ที่เผยแพร่:

<http://toomsisaket.go.th/main/view.php?content=news&id=๒๕๒>

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลห่ม อำเภอมือเกรงศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ขั้นตอนการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง

๑. การขออนุมัติจ้างพนักงานจ้าง

๒. จัดทำปฏิทินการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรฯ

๓. จัดทำประกาศ คำสั่ง เกี่ยวกับการสรรหาและเลือกสรรฯ

๔. เตรียมการประชุมคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรฯ
๕. จัดเตรียมสถานที่เลือกสรรบุคคลฯ
๖. ประสานคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรฯ
๗. จัดทำสัญญาจ้าง พนักงานจ้างผู้ผ่านการเลือกสรรฯ
๘. รายงานการจ้างไปยัง ก.ท.จังหวัดศรีสะเกษ

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

องค์การบริหารส่วนตำบลห่ม กำหนดให้มีแบบทดสอบในหัวข้อมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับการสอบคัดเลือกพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห่ม จำนวน ๑๐ ข้อ ดังนี้

๑. จริยธรรม ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ หมายถึง ข้อใด
ก. ธรรมที่เป็นขอประพฤติดีปฏิบัติ ข. คำสั่งสอน
ค. หลักปฏิบัติในทางศาสนา ง. ไม่มีข้อถูก
๒. ความรู้จริยธรรม หมายถึง ข้อใด
ก. การมีความรู้สึกต่อพฤติกรรมต่าง ๆ
ข. การแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่อสังคม
ค. ความรู้เกี่ยวกับสังคมสามารถบอกได้ว่า การกระทำใดดี การกระทำใดไม่ดีเหมาะสมมากน้อยเพียงใด
ง. เหตุผลที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกหรือไม่เลือกกระทำ
๓. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง ข้อใด
ก. การแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของสังคมและปฏิเสธการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสังคม
ข. เบื้องหลังการกระทำของบุคคลใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกกระทำ
ค. ความรู้สึกต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ในทางที่ชอบหรือไม่ชอบ
ง. ไม่มีข้อถูก
๔. ความสัมพันธ์ของคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง ข้อใด
ก. เป็นเรื่องเดียวกัน ข. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกัน
ค. เป็นเรื่องการกระทำของบุคคล ง. เป็นเรื่องที่อยู่ในจิตใจของบุคคล
๕. พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๙ ทรงมีพระราชดำรัส “การรู้จักขมใจ” หมายถึง ข้อใด
ก. ความจริงใจต่อตนเอง ข. การรู้จักฝึกใจตนเอง
ค. การประพฤติปฏิบัติต่อสิ่งที่ตนประยอชน
ง. รู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

๖. ขอบเขตมิใช่ค่านิยมหลักขององค์การบริหารสวนตำบลท่ม
ก. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ข. ชื่อสัตย์สุจริต
ค. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ง. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๗. สภาพคุณงามความดี เป็นความหมายของข้อใด
ก. คุณธรรม ข. จริยธรรม
ค. ศีลธรรม ง. ค่านิยม
๘. หัวใจสำคัญในการทำงานเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์การบริหารสวนตำบลท่ม คือข้อใด
ก. ขอบบังคับตำบล ข. คุณธรรม จริยธรรม
ค. ค่านิยมหลักขององค์การ ง. วิสัยทัศน์
๙. สาเหตุที่ต้องปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมข้อใด
ก. ชัดเจนจิตใจให้ยึดมั่นในความดีงาม ข. ประพฤติตนให้อยู่ในความดี
ค. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ง. ถูกทุกข้อ
๑๐. ค่านิยมทางจริยธรรม หมายถึงข้อใด
ก. ทำให้เกิดความรับผิดชอบชั่วดี ข. ทำให้เกิดความซื่อสัตย์
ค. ทำให้เกิดความรักความเข้าใจ ง. ทำให้ชีวิตและร่างกายอยู่รอด

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

องค์การบริหารสวนตำบลท่ม มีการพิจารณาจากพฤติกรรมที่แสดงออกตามประกาศข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารสวนตำบลท่ม โดยมีการประเมินดังนี้

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. ดำรงตนเป็นแบบอย่าง ด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี มีจิตอาสา บำเพ็ญประโยชน์ต่อสวนรวม สร้างความเชื่อถือ ศรัทธาแก่ประชาชน ดำเนินชีวิตโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีระเบียบวินัย ยึดถือผลประโยชน์ของทางราชการมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ พร้อมรับการตรวจสอบ
๔. พึงปฏิบัติต่อผู้รับบริการ ที่มาติดต่อราชการด้วยความกระตือรือร้น สุภาพเรียบร้อย เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ
๕. พึงปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ด้วยความเที่ยงธรรม เสมอภาคด้วยใจเมตตา กรุณา ไม่เลือกปฏิบัติ โดยยึดหลักมนุษยธรรม คำนึงถึงสิทธิมนุษยชน เคารพศักดิ์ศรี คุณค่าความเป็นมนุษย์
๖. พัฒนาตนเอง และสนับสนุนผู้อื่นในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน เพื่อรักษามาตรฐานที่ดี
๗. มีความกล้าหาญ กล้าตัดสินใจ และยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
๘. ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเพื่อหาผลประโยชน์ที่จะทำให้กระทบกระเทือนต่อชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์กร
๙. รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
๑๐. มีส่วนรวมและสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลห่ม มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ประกอบด้วย ผลคะแนนจากการทำข้อสอบ ๑๐ ข้อ และการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลห่ม เป็นองค์ประกอบในการคัดเลือกเป็นพนักงานจ้าง
๒. นำข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลห่ม เป็นหัวข้อในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพพนักงาน เจ้าหน้าที่ เพื่อปลูกจิตสำนึกด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่ ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยคณะกรรมการการประเมินสมรรถนะและพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้เข้าประเมิน ต้องประเมินด้วยความเป็นธรรมปราศจากอคติทั้งปวง

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คุณธรรมและจริยธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ผู้บริหาร ระดับต้น ระดับกลาง หรือระดับสูง ดังนั้น การนำพฤติกรรมคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้เป็นองค์ประกอบของหลักเกณฑ์การประเมิน อาทิการสรรหาเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การโอน ย้ายข้าราชการ หรือการปฏิบัติราชการ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติตน เพื่อลดปัญหาการกระทำ ผิดวินัย และป้องกันปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน



ผู้รายงาน

(นายธีรทัต สมหมาย)

หัวหน้าสำนักปลัด



ผู้บังคับบัญชา

(นายพิภพ พวงจันทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห่ม

ผู้รายงาน
(.....)
ตำแหน่ง

ผู้บังคับบัญชา
(.....)
ตำแหน่ง