



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ที่ ปช ๗๒๕๐๑/

วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ตามที่ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์การบริหารส่วนกุยเหนือ ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาและเลือกสรรบุคคล การบรรจุแต่งตั้ง การโอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบและขออนุมัติเผยแพร่ข้อมูลในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือต่อไป รายละเอียดตามแบบรายงานผลฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

(นางสุพรรณษา ใจเสงี่ยม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็น หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

(นางสาวพິงพิศ จันทร์ชุกุลิน)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

ข้อเสนอแนะ....

ข้อเสนอแนะปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

.....

.....



(นางสาวพิงพิศ จันทรชุกลิน)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

คำสั่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

- เห็นชอบ ภาณุพงศ์

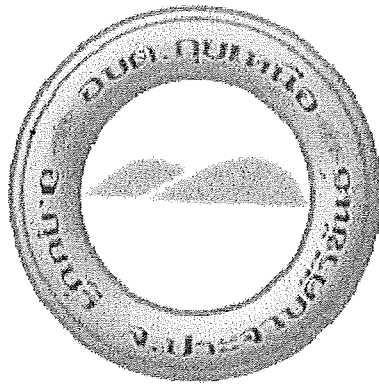
.....

.....



(นายอิน หนองพราหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ



รายงานผล

การนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



งานการเจ้าหน้าที่
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ
อำเภอกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://www.kuinuea.go.th/dnm_file/project/๖๐๘๕๐๒๖_center.pdf

๒. ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://www.kuinuea.go.th/dnm_file/project/๖๐๙๕๑๑๑_center.pdf

๓. ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://www.kuinuea.go.th/dnm_file/project/๖๑๐๕๒๓๐_center.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

URL ที่เผยแพร่ [kuinuea.go.th/dnm_file/news/๑๑๑๐๓๔๐๓_center.pdf](https://www.kuinuea.go.th/dnm_file/news/๑๑๑๐๓๔๐๓_center.pdf)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
-การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

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

องค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ ได้นำการประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรม จริยธรรม มาใช้ในขั้นตอนการคัดเลือก โดยมีเนื้อหาที่สอดคล้อง ดังนี้

๒.๑ การสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) มีการออกข้อสอบเกี่ยวกับคุณธรรม และจริยธรรม จำนวน ๕ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๓๕ จริยธรรม-ตามพจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ หมายถึงข้อใด

ก. ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ข. คำสั่งสอน ค. หลักปฏิบัติในทางศาสนา ง. ไม่มีข้อถูก

ข้อ ๓๖ หลักธรรมอริยสัจ ๔ ข้อใด คือ หลักธรรมที่ควรเจริญหรือทำให้เกิดขึ้น

ก. ทุกข์ ข. สมุทัย ค. นิโรธ ง. มรรค

ข้อ ๓๗ คำนิยมหลักตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการมีกี่ข้อ

ก. ๙ ข้อ ข. ๗ ข้อ ค. ๖ ข้อ ง. ๕ ข้อ

ข้อ ๓๘ ฝักใจตัวเองให้ประพฤติอยู่ในความซื่อสัตย์ ความดี คือข้อใด

ก. การรักษาความสัตย์ ข. การรู้จักข่มใจ

ค. การรู้จักข่มใจ อดกลั้น และอดออม ง. การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต

ข้อ ๓๙ มุทิตา เป็นหลักธรรมตามข้อใด

ก. พรหมวิหาร ๔ ข. อิทธิบาท ๔ ค. สังคหวัตถุ ๔ ง. ขรรวาส ๔

๒.๒ การสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) การสัมภาษณ์ กำหนดหัวข้อในการ สัมภาษณ์เกี่ยวกับจริยธรรม คุณธรรม จำนวน ๑๐ คะแนน โดยคณะกรรมการได้ถามคำถามเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ดังนี้

- จะทำอะไร หากมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน และจะใช้วิธีการแก้ไขอย่างไร เพื่ออยู่ ร่วมกันได้อย่างมีความสุขในการทำงาน

- จะทำอะไรถ้าเพื่อร่วมงานขอให้บิดเบือนความผิดจากการทำงาน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

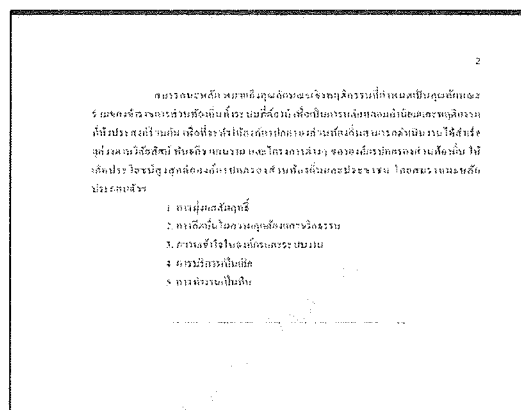
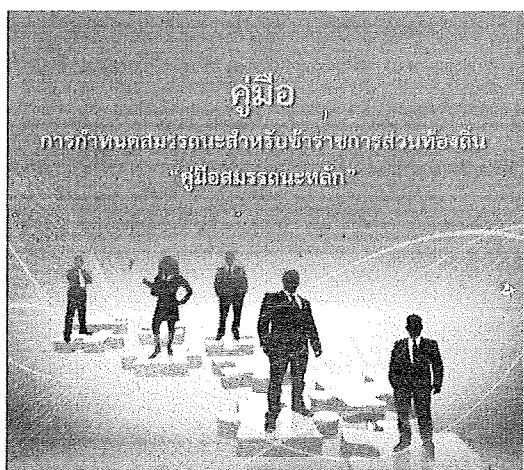
๓.๑ การประเมินในข้อ ๒.๑ ผู้เข้ารับการประเมินเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงาน จ้าง ในตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ข้อสอบ จำนวน ๕๐ ข้อ ๆ ละ ๒ คะแนน รวม ๑๐๐ คะแนน ผู้เข้ารับการประเมินทำข้อสอบได้ ๓๘ ข้อ คิดเป็นร้อยละ ๗๖ และทำข้อสอบ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม จำนวน ๕ ข้อ ได้ ๑ ข้อ คิดเป็นร้อยละ ๒๐

๓.๒ การประเมินในข้อ ๒.๒ ผู้เข้ารับการประเมินเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงาน จ้าง ในตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า และตำแหน่งประเภทพนักงาน จ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ผ่านเกณฑ์การประเมิน โดยได้รับคะแนนการประเมินภาคความเหมาะสมกับ ตำแหน่ง (ภาค ค) โดยมีคะแนนการสัมภาษณ์ ในข้อที่ ๙ หัวข้อ “คุณธรรม จริยธรรม” กำหนดสัดส่วนคะแนน ๑๐ คะแนน โดยผู้รับการประเมินได้รับคะแนนการประเมิน ดังนี้

URL ที่เผยแพร่ https://www.kuinuea.go.th/dnm_file/news/๑๑๖๓๒๐๕๙_center.pdf

นำไปเป็นองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง โดยจะมีองค์ประกอบการประเมิน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหรือพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ ซึ่งทุกประเภทตำแหน่ง ทุกระดับ จะต้องประเมินเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ อยู่ในสมรรถนะหลัก ที่ ๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่ https://www.kuinuea.go.th/dnm_file/project/๖๔๓๐๕๒๑_center.pdf



๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค ในปัจจุบันเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับคุณธรรม จริยธรรม คิดถึงประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ขาดความรัก ความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารใช้ระบบอุปถัมภ์เข้ามาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นปัญหาสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร

ข้อเสนอแนะ ควรจัดกิจกรรม โครงการ หรือการจัดทำเอกสารเผยแพร่ เพื่อเป็นการทบทวน ให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม อย่างน้อยปี ละ ๑ ครั้ง เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจหรือวิธีการปฏิบัติตนอย่างไรให้เป็นไปตามมาตรฐานหรือประมวลจริยธรรมขององค์กร และเป็นการสร้างความรัก ความสามัคคีในการทำงานที่ดีอีกวิธีการหนึ่ง มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติตนในการทำงานที่ชัดเจน



(นางสุพรรณษา ใจเสี่ยม)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้รายงาน



(นางสาวพิงพิศ จันทรชุลิน)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ผู้บังคับบัญชา



(นายอิน หนองพราหม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุยเหนือ

ผู้บังคับบัญชา