

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ.....องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก.....
ปีงบประมาณ.....2566.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน1 มี.ค. 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมประกาศ อบต.ไรโคก เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 15 กรกฎาคม 2558.....

URL ที่เผยแพร่ <https://www.raikoke-sao.go.th/assets-admin/files/moral/18998535296011.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน(ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรมประกาศ อบต.ไรโคก เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก สำหรับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก ลงวันที่ 15 กรกฎาคม 2558

URLที่เผยแพร่ <https://www.raikoke-sao.go.th/assets-admin/files/moral/18998535296011.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.*โครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาบุคลากร อบท. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1 ขออนุมัติโครงการฯ พร้อมกับการกำหนดหลักสูตรในการศึกษาอบรมฯ เพื่อพัฒนา

บุคลากร

1.2 การประชาสัมพันธ์ให้กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมโครงการฯ

1.3 การพัฒนาผู้เข้ารับการอบรมให้เป็นไปตามกำหนดการ และแผนการเรียนการสอน

1.4 ให้ผู้เข้ารับการอบรมทำแบบทดสอบ ก่อนและหลัง การฝึกอบรม

1.5 ให้ผู้เข้ารับการอบรมทำแบบประเมินความพึงพอใจ ความรู้ความเข้าใจ และการนำไปใช้

พร้อมข้อติชม และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการโครงการฯ

1.6 ให้ผู้เข้ารับการอบรมจัดทำรายงานการฝึกอบรม พร้อมข้อติชม และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสิ่งที่ได้เรียนรู้ตามโครงการฯ

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

องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากร อปท. ประจำปี 2566 โดยได้มีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อส่งเสริมด้านจริยธรรมให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ดังนี้ คุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน สำหรับบุคลากร อปท. บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร พนักงาน ผู้นำชุมชน และองค์กร/ภาคีเครือข่ายในการพัฒนา อปท. แนวทางการพัฒนาตนเอง และพัฒนาท้องถิ่นให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี จากการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาชุมชนพึ่งตนเองได้ การนำแนวทางปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาชุมชน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ด้านการใช้พลังงานทดแทน กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ได้แก่กิจกรรมการละลายพฤติกรรม กิจกรรมการทำงานเป็นทีม การสร้างความรัก ความสามัคคี กิจกรรมการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกันระหว่างผู้บริหาร อปท. สมาชิกสภาฯ พนักงาน ผู้นำชุมชน ตัวแทนกลุ่มองค์กร ภาคีเครือข่ายฯ ภายในตำบลไรโคก การทำ My Map เรื่อง ๑.การมีส่วนร่วม ระหว่าง ประชาชน ผู้นำชุมชน กลุ่มองค์กร ภาคีเครือข่าย ทุกภาคส่วน กับ อบต. จะส่งผลข้อดี และข้อเสียอย่างไร กับประชาชนในตำบลไรโคก ๒. จะนำหลักเศรษฐกิจพอเพียงใดมาใช้ในการพัฒนาชุมชนตำบลไรโคก ได้อย่างไร พร้อมกับได้จัดให้มีการนำเสนอ My Map ของกลุ่มผู้เข้ารับการอบรม สรุปผลการฝึกอบรม และตอบข้อซักถาม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน กำหนดให้ผู้เข้ารับการอบรมทำแบบทดสอบก่อน และ หลัง การฝึกอบรม ทั้งหมด ๒๐ ข้อ ซึ่งมีแบบทดสอบที่มีความสอดคล้องกับมาตรฐานด้านคุณธรรมจริยธรรม จำนวน ๑๕ ข้อ รวมถึง ได้นำคณะอบรมฯ เข้ารับการศึกษาดูงานที่จริง ในรูปแบบของการทัศนศึกษาดูงาน ด้านการบริหารจัดการที่ดี แหล่งเรียนรู้การผลิตพลังงาน และพลังงานทดแทน ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง เป็นต้น

3.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ทางด้านความพึงพอใจ ด้านความรู้ความเข้าใจ และการนำไปใช้ของผู้เข้าร่วมโครงการฯ สามารถสรุปประเด็นความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน ๘๐ ราย ได้ดังนี้

๑. ด้านวิทยากร โดยผู้เข้าร่วมการโครงการมีประเด็นความคิดเห็นทางด้านการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรมีความชัดเจน ในระดับมากที่สุด ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๗๕ ในระดับมาก ๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๒๕ และในระดับปานกลาง ๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๕.๐๐

๒. ด้านสถานที่/ระยะเวลา/อาหาร ผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความพึงพอใจในด้านสถานที่ สะอาดและมีความเหมาะสม ในระดับมากที่สุด ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ในระดับมาก ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๗๕ และในระดับปานกลาง ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๐ความพึงพอใจทางด้านความพร้อมของอุปกรณ์สันทนาการ ในระดับมากที่สุด ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๐๐ ในระดับมาก ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐๐ และในระดับปานกลาง ๑ คน คิดเป็นร้อยละความพึงพอใจของระยะเวลาในการอบรมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๒๕ ในระดับมาก ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ และในระดับปานกลาง ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๕ ความพึงพอใจเกี่ยวกับอาหารมีความเหมาะสม ในระดับมาก

ที่สุด ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๕๐ ในระดับมาก ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ และในระดับปานกลาง ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๕

๓. ด้านความรู้ความเข้าใจ ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้ก่อนการอบรมในระดับมากที่สุด ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๕ ในระดับมาก ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗๕ ในระดับปานกลาง ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒๕ และในระดับน้อย ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๗๕ และในระดับน้อยที่สุด ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๐๐ เมื่อเสร็จสิ้นการอบรมผู้เข้าร่วมโครงการฯ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้หลังการอบรมในระดับมากที่สุด ๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๐ ในระดับมาก ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๒๕ และในระดับปานกลาง ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๕

๔. ด้านการนำความรู้ไปใช้ โดยผู้เข้าร่วมโครงการฯ ทั้ง ๘๐ ราย สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ในระดับมากที่สุด ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๗๕ และในระดับมาก ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐๐ และในระดับปานกลาง ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๕ โดยมีความมั่นใจและสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ได้ ในระดับมากที่สุด ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒๕ และในระดับมาก ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๒๕ และในลำดับปานกลาง ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๐ และผู้เข้าร่วมโครงการฯ คิดว่าตนเองสามารถนำความรู้ไปเผยแพร่/ถ่ายทอดได้ ในระดับมากที่สุด ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ ใช้ได้ในระดับมาก ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๗๕ และใช้ได้ลำดับปานกลาง ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๒๕

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก มีการนำประเด็นข้อติชม และข้อเสนอแนะ มาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร และส่งเสริมความรู้ให้กับบุคลากร อปท. ครั้งต่อไป มีนำพฤติกรรมและความรู้มาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/กิจกรรม หรือนวัตกรรมอื่นๆ เพื่อให้รางวัลเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การเลื่อนขั้นค่าตอบแทน การให้เงินประโยชน์ตอบแทนอื่น การประกาศและมอบประกาศนียบัตรพนักงานดีเด่น การประกาศและมอบประกาศนียบัตรบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม และยังได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือจากประชาชน องค์กรภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ด้านการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรม ต่างๆ ที่เกิดประโยชน์อันสูงสุดต่อประชาชน และบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบลไรโคก

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-ยังไม่พบปัญหาอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

-องค์การบริหารส่วนตำบลไรโคกควรจัดให้มีการส่งเสริม และพัฒนาความรู้ให้กับบุคลากรท้องถิ่น ทุกภาคส่วน อย่างต่อเนื่อง และหลากหลายรูปแบบ ทั้งนี้เพื่อรองรับกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ตามเวลาและสถานการณ์ และเพื่อเป็นการส่งเสริมและกระตุ้น รวมถึงปลูกจิตสำนึกให้บุคลากรในสังกัด มีความรัก ความสามัคคี การทำงานเป็นทีม เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และก่อเกิดงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และพัฒนาท้องถิ่นส่วนรวมต่อไป

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....
.....
.....
.....
.....

ผู้รายงาน *SM.*

(นางธาวินี ขาววงศ์จันทร์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา *or*

(นายสมิง คงประเสริฐ)

ตำแหน่ง นายกองดีการบริหารส่วนตำบลไร่โคก