

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี อำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 10 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การ บริหาร ส่วนจังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2565

URL ที่เผยแพร่ <https://pathumpao.go.th/public/list/data/index/menu/1287>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2566

URL ที่เผยแพร่ <https://pathumpao.go.th/public/list/data/detail/id/12967/menu/1592/page/2/catid/96>

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม โครงการอบรมส่งเสริมการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรม ประจำปีงบประมาณ 2566

URL ที่เผยแพร่ <https://pathumpao.go.th/public/list/data/detail/id/13131/menu/1592/page/1/catid/93>

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม โครงการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาทางจริยธรรมองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

URL ที่เผยแพร่ <https://pathumpao.go.th/public/list/data/detail/id/12966/menu/1592/page/1/catid/96>

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม การเผยแพร่ พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don't)

URL ที่เผยแพร่ <https://pathumpao.go.th/public/list/data/detail/id/13179/menu/1592/page/1/catid/93>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

1.1 แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น รอบการประเมิน ครั้งที่ 1 วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึง 31 มีนาคม 2566 และครั้งที่ 2 วันที่ 1 เมษายน ถึง 31 ตุลาคม 2566 กำหนดไว้ใน ส่วนที่ 2 การประเมินสมรรถนะหลัก ข้อ 2 เรื่องการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

1.2 ในขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (การสอบสัมภาษณ์) จะมีการทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมในการทำงาน จริยธรรมในชีวิตประจำวัน เพื่อทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่กำหนด

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don't)

2.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ได้จัดให้มีการเผยแพร่ พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don't) ลงในเว็บไซต์ของ อบจ.ปทุมธานี การบริหารทรัพยากรบุคคล > การเผยแพร่ความรู้ด้านวินัยและส่งเสริมคุณธรรม>Do's & Don't

2.2 คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามภารกิจ ได้ดำเนินการตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ดังนี้

2.2.1 เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการที่สร้างความโปร่งใสมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

2.2.2 ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2.3 ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2.2.4 ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กรต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

2.2.5 ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

3.1 จากการประเมินจริยธรรมในการแต่งตั้งพนักงานจ้างตามภารกิจ ในขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์ของผู้สมัครปรากฏว่า การสัมภาษณ์ที่มีคำถามทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้สมัคร โดยให้มีเนื้อหาสอดคล้องตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2565 จากคะแนนสอบสัมภาษณ์ ผู้สมัครสามารถตอบคำถามได้คะแนนสูง

3.2 จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น รอบการประเมินครั้งที่ 1 วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึง 31 มีนาคม 2566 ในส่วนที่ 2 การประเมินสมรรถนะหลัก ข้อ 2 เรื่องการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม นั้น ผู้รับการประเมินส่วนใหญ่ได้คะแนนสูง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี

4.2 ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ประมวลจริยธรรมข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี พ.ศ.2565 ให้ทราบและกำชับ เพื่อนำไปปฏิบัติตามหน้าที่ตนเองต่อไป

4.3 จัดกิจกรรมฝึกอบรมในเรื่องจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ให้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักจริยธรรมและพัฒนาตนเองและองค์กรให้เป็นที่ยอมรับ และเพิ่มความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

เห็นควรสนับสนุนการจัดฝึกอบรม การเผยแพร่ การประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ด้านจริยธรรมเป็นประจำ ต่อเนื่อง ทุกปีงบประมาณ และผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมในองค์กรต่อไป

ผู้รายงาน
(นายสุดเขต พลพยัศกุล)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ผู้บังคับบัญชา
(ตำรวจโท อธิวัฒน์ อธิวัฒน์)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี