

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
พ.ศ.๒๕๖๗



องค์การบริหารส่วนตำบลนาสว่าง
อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี

แบบรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ/กิจกรรมที่วัตถุประสงค์เพื่อการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ลำดับ	นโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณที่รับ การจัดสรร(บาท)	งบประมาณที่ใช้ จ่าย(บาท)	ผลการดำเนินการ	ช่วงเวลา	การวิเคราะห์ผล/ข้อเสนอแนะ
๑.	การพัฒนา คุณภาพชีวิต	โครงการทัศนศึกษาดูงาน คณะผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต./พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง อบต.นาสว่าง อำเภอเดชอุดม จังหวัด อุบลราชธานี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗	พนักงาน มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ตาม ระเบียบกฎหมาย มติ คณะรัฐมนตรีที่ เกี่ยวข้องและนโยบาย รัฐบาลเกี่ยวกับการ พัฒนาประเทศ	๑๕๐,๐๐๐	๑๓,๐๐๐๐	คณะผู้บริหาร อบต./ สมาชิกสภา อบต./ พนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้าง อบต. นาสว่าง มีความรู้และ ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ตาม ระเบียบกฎหมาย มี มติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง และนโยบายรัฐบาล เกี่ยวกับการพัฒนา ประเทศ	๒๘-๓๐ ส.ค.๖๗	พนักงานส่วนตำบลทำงาน ด้วยความสุข ส่งผลให้ ประสิทธิภาพการทำงานดี ขึ้น มีความพึงพอใจในชีวิต และการทำงาน
๒.	การพัฒนา คุณภาพชีวิต	โครงการยกย่องผู้มีคุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติ ราชการฯ	บุคลากรภายใน หน่วยงาน ที่เป็น ต้นแบบด้านคุณธรรม และจริยธรรมและ จริยธรรมได้รับการยก ย่อง	-	-	พนักงานมีความ ภาคภูมิใจในการได้รับ การเชิดชูเกียรติ	๕-๖ ก.ย. ๖๗	พนักงานมีความภาคภูมิใจใน การได้รับการเชิดชูเกียรติ

๓.	การสร้าง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	องค์ประกอบหลักในการ วางแผน ทางเดินอาชีพกรอบแนวคิด ในการวางแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ บัญชีเทียบประเภทและ ระดับตำแหน่งระบบชี้กับ ระบบแท่ง การเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง ประเภทเดียวกันการเปลี่ยน ตำแหน่ง กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยว กันตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	คู่มือเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	-	-	คู่มือเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ ให้พนักงานส่วน ตำบลได้ รับทราบความก้าวหน้า ในสายอาชีพ ของตนเอง	ต.ค.๖๖- ก.ย.๖๗	คู่มือเส้นทางความก้าวหน้าใน สาย อาชีพ ให้พนักงานส่วนตำบลได้ รับทราบ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพของตนเอง
----	--	---	---	---	---	--	-------------------	---

ปัญหา และอุปสรรค/เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา : โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี ด้านที่มีปัญหามากที่สุดการสรรหาเนื่องจากตำแหน่งว่างแต่ไม่สามารถสรรหาผู้มาดำรง ตำแหน่งได้
รอการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และปัญหาการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากร บุคลากรยังมีการลางานโดยมิได้
รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อนแล้วจึงลา

ข้อเสนอแนะ/แนวทางแก้ไข ด้านการสรรหาหากมีตำแหน่งว่างให้ดำเนินการประชาสัมพันธ์ในทุกช่องทาง และจัดบริหารสถานที่ทำงานให้มีความน่าอยู่ น่าทำงาน เครื่องมือ
อุปกรณ์การทำงานมีความเหมาะสม และสะดวกสบาย สร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานให้มีความเป็นกันเองและทำงานด้วยความสุข

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(นายสุชาติ ดีเจริญ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายใน ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ	องค์การบริหารส่วนตำบลนาสว่าง
ปีงบประมาณ	พ.ศ.๒๕๖๗
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน	มีนาคม ๒๕๖๗

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม	๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
--------------------	--

URL ที่เผยแพร่ www.nasuang.go.th

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การสรรหาและเลือกสรร เพื่อจัดจ้างและแต่งตั้ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- ขั้นตอนการสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์

ในการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ จะมีข้อสอบที่ทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมในการทำงานจริยธรรมในชีวิตประจำวัน เพื่อทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่กำหนด

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ มวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don ts)

๑) คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป กำหนดข้อสอบข้อเขียน ที่ทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมในการทำงาน เพื่อทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่กำหนด

๒) คณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือกพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ดำเนินการกำหนดข้อสอบสัมภาษณ์ที่ทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้สมัคร โดยให้มีเนื้อหาสอดคล้องตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสว่าง ที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาสว่าง ดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

/(๔) การยึดถือ...

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพุดิตตนเป็นพลเมืองที่ตื่นรู้ร่วมกัน

พัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากการประเมินจริยธรรมในการแต่งตั้ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ในขั้นตอนการสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์ของผู้สมัคร ผลปรากฏดังนี้

๑) ข้อสอบข้อเขียนที่ทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมในการทำงาน จริยธรรมในชีวิตประจำวัน ผู้สมัครสามารถทำแบบทดสอบได้ถูกทุกข้อ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนข้อสอบที่ทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมในการทำงาน

๒) การสอบสัมภาษณ์ ที่มีคำถามทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้สมัคร โดยให้มีเนื้อหาสอดคล้องตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสว่าง จากคะแนนการสัมภาษณ์ ผู้สมัครสามารถตอบคำถามได้ค่อนข้างสูง คิดเป็นร้อยละ ๙๕ ของคะแนนจากคำถามทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งคะแนนจากคำถามที่ทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ ๒๐ ของคะแนนสอบสัมภาษณ์ทั้งหมด

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้สมัคร สามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑) ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาสว่าง ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่นและประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อนำไปปฏิบัติในการปฏิบัติงาน

๒) จัดอบรมในเรื่องจริยธรรมของข้าราชการ หรือจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาสว่างให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักจริยธรรม และพัฒนาตนเองและองค์กรให้เป็นองค์กรที่เป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค

๑) การให้ความร่วมมือหรือความสำคัญในเรื่องจริยธรรมของบุคลากรยังค่อนข้างน้อย

๒) หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมไม่ครอบคลุมทุกช่องทาง ทำให้บุคลากรบางส่วนไม่ทราบถึงหลักจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสว่าง หรือประมวลจริยธรรมอื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาสว่างกำหนดไว้