



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มผาง

ที่ ชน ๗๖๐๐๑/ วันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มผาง ผ่าน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มผาง

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มผางได้ประกาศประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มผาง ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยแนวทางการปฏิบัติตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๐๔๑ กำหนดให้มีการแสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง

๒. สำนักปลัด ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการประเมินฯ ดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว

ข้อกฎหมาย ระเบียบ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๐๔๑ จึงเห็นควรดำเนินการประชาสัมพันธ์เผยแพร่รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงในเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มผาง ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวสุมาลี ชัยมาส)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มชะเอม/ปลัด อบต.
- เพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาวพรทิพย์ ปานไม้)
หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มชะเอม/ปลัด อบต.
- เพื่อโปรดพิจารณา



(นางสาวนารากร บุญอ่อน)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มชะเอม
-เพื่อโปรดพิจารณา



(นายอุทิศ โทสันทัด)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายพิชญพล ช่างประดับ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มชะเอม

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่งการสอบวัดความเข้าใจ เกี่ยวกับมาตรฐาน หรือการพัฒนาหรือทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้นแบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงานรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเตา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท

ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี/ ที่รายงาน วันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเตา

URL ที่เผยแพร่ :

<https://www.autapao.go.th/public/file/news/FL๒๓๐๔๒๔๐๓๒๖๐๑๒๔๔๙.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ :

<https://www.autapao.go.th/public/file/news/FL๒๓๐๔๒๔๐๓๒๖๐๑๒๔๔๙.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ
ดำเนินงาน

- ๑.๑ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่
- ๑.๒ นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการสรรหา
ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร
- ๑.๓ ผลการประเมินด้านจริยธรรมมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรประจำปี

๑.๔ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๕ ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน จัดทำข้อตกลงเสนอผลงานเพื่อรับการประเมิน ตามตัวชี้วัด กำหนด ทั้งตัวชี้วัดด้านสมรรถนะหลัก ตัวชี้วัดด้านสมรรถนะตามสายงานซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง

๑.๖ ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ตกลงไว้ตามแบบประเมินที่กำหนด

๑.๗ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน เพื่อพิจารณาถ่วงถ่วงผลการประเมินจากผู้ประเมิน

๑.๘ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อพิจารณานำผลการประเมินที่ผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน มาพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

๒.รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๒.๑ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลอุทะงา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดการประเมินผลงาน ให้มีองค์ประกอบ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ เป็นการระบุสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๔) การบริการเป็นเลิศ
- ๕) การทำงานเป็นทีม

ซึ่งทั้ง ๕ ด้านนั้น สอดคล้องกับ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุทะงาพึงถือปฏิบัติ

๒.๒ ยึดมั่นในสถาบันหลักประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.๓ ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๒.๔ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

๒.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๖ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๒.๗ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒.๘ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๒. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑. ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. ไม่มีการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา หรือพระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชันและระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน ๓. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับบริการ ทริพย์สินหรือเงินบริจาคให้โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ ๔. ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวันหรือโดยไม่มีเหตุอันควร ๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๑. มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบ/กฎหมาย ๒. ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริงและไม่รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน ๓. หลีกเลี่ยงกระทำการที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ๔. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ๕. ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่นๆ หรือมวลชน
๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	๑. มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง ๒. ไม่มีการให้สิทธิพิเศษหรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
	<p>๓. เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน</p> <p>๔. ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงาน และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๕. ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการ หรือมาตรฐานงาน</p> <p>๖. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่โดยตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้องหรือบุญคุณ ส่วนตัว</p>
๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ	<p>๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า</p> <p>ประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>๒. รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากร และการดำเนินการในองค์กร</p> <p>๓. ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>๔. ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบอาชีพเสริมที่จะทำให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน</p> <p>๕. หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใชหน้าที่โดยตรง</p> <p>๖. อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร</p>
๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	<p>๑. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>๒. พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบและมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม</p> <p>๓. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบไม่ผลักภาระ ความรับผิดชอบให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๕. แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๖. ใช้เทคโนโลยีหรือดิจิทัลมาประกอบการทำงานเพื่อลดต้นทุน หรือทำให้ขั้นตอนหรือวิธีทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น</p>

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหานำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. ด้านการพัฒนาเพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน(ใช้ประโยชน์)แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

๔. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรสร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในประเด็นหัวข้อด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม นั้น เป็นเรื่องละเอียดอ่อน ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน อาจมีความเข้าใจในเรื่องหลักคุณธรรม จริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ไม่ชัดเจน จึงอาจส่งผลให้การประเมินมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน หรือการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเกิดความขัดแย้งกันเนื่องจากขาดความเข้าใจ

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรมหรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมนำมาปรับใช้ในกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มเตาะเภา

๒. กำหนดแนวทางส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ศึกษาทำความเข้าใจหลักคุณธรรม จริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในบริบทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ให้มากขึ้น เช่น จัดทำคู่มือ แผ่นพับ ในเรื่องหลักคุณธรรม จริยธรรม

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดีโดยพิจารณาให้ความดีความชอบยกย่อง เชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง



ผู้รายงาน

(นางสาวสุมาลี ชัยมาส)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ผู้ตรวจสอบ

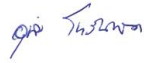
(นางสาวพรทิพย์ ปานไม้)

หัวหน้าสำนักปลัด



ผู้ตรวจสอบ

(นางสุนารากร บุญอ่อน)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ผู้ให้ความเห็นชอบ

(นายอุทิศ โทสันทัด)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ผู้อนุมัติดำเนินการ

(นายพิชญพล ช่างประดับ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอุ้มะเภา