



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ฝ่าย บริหารงานทั่วไป งาน การเจ้าหน้าที่ โทร ๑๑
ที่ สป ๑๓/๒๕๖๖ วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกำยาน

ตามการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกำยานได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือกและเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกำยาน การพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมจริยธรรม นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกำยาน จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการทำงาน (ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกำยานในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อทราบและอนุมัติเผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนกำยานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและโปรดพิจารณา

(นางสาวอักษร โพธิ์ทอง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางสาววกุล คำพิจารณ์)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

(นางสาวเพ็ญกนก ท่วมประดม)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายสมพร มั่นใจ)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกำยาน

(นายอภิศักดิ์ จรดล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกำยาน

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลดอนก่ายาน อำเภอเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

ปีงบประมาณ : พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี : ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลผลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนก่ายาน

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.donkumyan.go.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริการทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลดอนก่ายาน ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีได้ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยกำหนดการประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่เกิดขึ้นในเชิงปริมาณ คุณภาพ เวลา หรือการใช้ทรัพยากร โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประเมินจากพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติแสดงออกในระหว่างการปฏิบัติราชการอันส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบจากสมรรถนะหลักที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรีกำหนด

รวมทั้ง นำเวลาการมาปฏิบัติราชการมาใช้เป็นส่วนหนึ่งเพื่อประกอบการพิจารณา โดยการประเมินทั้ง ๒ องค์ประกอบ จะกำหนดสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ และนำผลคะแนนประเมินมาจัดกลุ่มแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง เพื่อนำผลไปใช้ประกอบการเลื่อนเงินเดือนต่อไป ทั้งนี้ ได้มีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประเมินทั้ง ๒ องค์ประกอบ

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

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม
๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม
๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑. แสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ๒. ไม่แสดงออกในลักษณะการดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือไม่กระทำการอันเป็นการทำลายความมั่นคงของชาติ รวมทั้งไม่กระทำการอันเป็นการให้ร้ายหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศ ๓. ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ และเคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ๔. แสดงออกถึงความเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์ ๕. ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย ๖. ไม่กระทำการอันเป็นการต่อต้านการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๗. มีความเป็นกลางทางการเมือง และไม่ใช้อำนาจหน้าที่เอื้อประโยชน์ต่อพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่งเป็นการเฉพาะ
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑. ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาด้วยความถูกต้องตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม ๒. มีจิตสำนึกที่ถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีความสุจริตเป็นที่ตั้งและความพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลของการปฏิบัติงาน ๓. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ (ต่อ)	<p>๔. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ ถูกต้อง รวดเร็ว เต็มกำลังความสามารถ และกล้ารับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบ</p> <p>๕. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และคำนึงถึงหลักสากลในการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง และการใช้เทคโนโลยีสื่อสังคมอย่างเหมาะสม</p>
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม	<p>๑. กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าคัดค้านในสิ่งที่ไม่ถูกต้องไม่ชอบธรรม</p> <p>๒. เปิดเผยมติหรือข้อเท็จจริงที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย</p> <p>๓. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม</p> <p>๔. ไม่หลีกเลี่ยงกฎหมายหรือใช้ช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น</p>
๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม	<p>๑. สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากตำแหน่งหน้าที่</p> <p>๒. มีจิตสำนึกในการใช้ทรัพย์สิน บุคลากร และเวลาของหน่วยงาน</p> <p>๓. ไม่แสดงพฤติกรรมอันเป็น การเอื้อประโยชน์โดยมิชอบต่อตนเองหรือพวกพ้อง</p> <p>๔. ไม่ประกอบกิจการหรือเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน</p> <p>๕. มีจิตบริการที่จะปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความผาสุกและประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน</p>
๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	<p>๑. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย</p> <p>๒. ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและประหยัด</p> <p>๓. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วและเต็มใจ</p>

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ (ต่อ)	๔. มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ๕. รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดี ๖. รับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งจะตอบชี้แจง และ อธิบายเหตุผลให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๗. เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม
๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑. ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเที่ยงธรรม ๒. ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่นำความรู้สึกส่วนตัว ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลง มาใช้ในการตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องต่างๆ ๓. ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลของความแตกต่างในเรื่อง เชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๑. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำพระบรมราโชวาท หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หลักคำสอนทางศาสนา จรรยาวิชาชีพ มาใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ ๒. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีในระบบประชาธิปไตย ด้วยการเคารพต่อกฎหมายและมีวินัย ๓. ไม่กระทำการใดๆ อันอาจนำความเสื่อมเสียมาสู่ทางราชการ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากร

บุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลดอนก่ายานนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในเบื้องต้นจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มาใช้ประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน กำหนดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบดังนี้

- ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐
- การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

โดยคะแนนการประเมินจะแบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ทั้งนี้ ผลการประเมินดังกล่าวสามารถนำมาประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๔.๑ เป็นการตรวจสอบสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ รวมถึง ทักษะ ทักษะ ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อประโยชน์ในการหมุนเวียนพนักงานส่วนตำบลในการเสริมสร้างประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เพื่อรองรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

๔.๒ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการให้รางวัลหรือสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลตอนกลางวัน เช่น การนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณาคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลดีเด่นขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนกลางวัน การพิจารณาคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้เป็นผู้รับทุน/การศึกษา/ฝึกอบรม เป็นต้น

๔.๓ เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหรือพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนกลางวัน ในด้านต่าง ๆ เช่น การสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานส่วนตำบลเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และจริยธรรม การสร้างสภาพแวดล้อมให้รองรับและสอดคล้องกับพนักงานส่วนตำบลและวัฒนธรรมภายในองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลตอนกลางวัน เป็นต้น

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

ลงชื่อ..........ผู้รายงาน
(นางสาวอักษร โพธิ์ทอง)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ..........ผู้บังคับบัญชา
(นางสาววุกุล คำพิจารณ์)


ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ลงชื่อ..........ผู้บังคับบัญชา
(นางสาวเพ็ญกนก ท่วมประดม)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ..........ผู้บังคับบัญชา
(นายสมพร มั่นใจ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตอนกลางวัน

ลงชื่อ..........ผู้บังคับบัญชา
(นายอภิศักดิ์ จรดล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตอนกลางวัน