



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง อำเภอบ้านฉาง จังหวัดอุดรธานี
ที่ อดส๖๐๐๑/๖๖๕ วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง รายงานการประเมินจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง

เรื่องเดิม

ด้วยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)ภาครัฐได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริต และ ประพฤติมิชอบ โดยใน ระยะที่ ๒ ได้กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) จำนวนไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๑๐๐ เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้วยการยกระดับธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสมีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต รวมทั้งสามารถ ยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อันจะส่งผลต่อ การยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception : CPI) ของประเทศไทย ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งใน ระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้งสนองตอบนโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินมีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งแนวทาง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment ITA) ในปี พ.ศ.๒๕๖๖ ข้อ ๐๔๑ รายงานเรื่อง การ ประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อพิจารณา

๑. เห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. เห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานฯ ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง เพื่อประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนได้ ทราบ และแจ้งหัวหน้าส่วนราชการได้ทราบและโปรดแจ้งพนักงานได้ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ)ส.อ

(อำนาจ สิงหาราโท)

ผู้รายงาน

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็น.....

-ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

(ลงชื่อ)



(นายบุญส่ง โคตรประดา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

-ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

.....

(ลงชื่อ)



(นายหาญ บุญราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๐ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
URL ที่เผยแพร่ <http://www.nongwaeng.go.th/>

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน

๑. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๒. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสรรหาด้านการพัฒนา

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล จริยธรรม หรือ ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง

ระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑. ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. ไม่มีการกระทำความให้เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา หรือ พระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชันและระมัดระวังในกระบวนการ ปฏิบัติงาน ๓. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรองการรับ บริการ ทริพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปใน เรื่องส่วนตัว ๔. ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวันหรือโดยไม่มีเหตุอันควร ๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๑. มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำหน้าที่เห็นว่า เป็นการละเมิดระเบียบ/กฎหมาย ๒. ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จ หรือ กลั่นแกล้งกัน ๓. หลีกเลี่ยงกระทำการที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรมรวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการที่ไม่ถูกต้อง ๕. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแก หรือ ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ๕. ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาเชื่อที่สร้างความ เข้าใจผิดแก่คนอื่น ๆ หรือมวลชน
๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	๑. มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง ๒. ไม่มีการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ ๓. เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน ๔. ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงาน และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ๕. ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการ หรือมาตรฐานงาน ๖. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยตั้งอยู่ในความ ยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวก พ้องหรือบุญคุณส่วนตัว

๕.คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ	๑.ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ๒.รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อมการใช้ทรัพยากร และการดำเนินการในองค์กร ๓.ไม่ใช่ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว ๔.ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบอาชีพเสริมที่จะทำให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน ๕.หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใชหน้าที่โดยตรง ๖.อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร
๖.มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑.เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ๒.พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบ และมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม ๓. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ ๔.เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบแก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ บุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๕. แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย ๖.ใช้เทคโนโลยี หรือดิจิทัลมาประกอบการทำงาน เพื่อลดต้นทุนหรือ ทำให้ขั้นตอนหรือวิธีทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
๗.ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๑.ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ ทำงาน ๒.นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหรือแนวทางตามพระราชดำรัสมา ใช้ในการทำงาน ๓.วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อมเสียหรือมลทินมาสู่ทางราชการเช่นชู้สาว ฯลฯ เป็นต้น ๔.วางตนเป็นกลางทางการเมืองโดยใช้สิทธิทางการเมืองในนามตนเองนอกเวลางานอย่างเหมาะสมและหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่ากระทำในนามส่วนราชการ ๕.เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ ๖.ประหยัด อดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหราและไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว ๗.อดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก

๔.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่

๒. ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติ อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

๔. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรสร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อให้ภาครัฐ รักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง
ข้อเสนอแนะมีการศึกษา

๑. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

๒. วรรณกรรมวิจัยต่าง ๆ และแนวทางที่ดีต่าง ๆ เช่น องค์ความรู้ ทฤษฎี รูปแบบ หรือเครื่องมือเชิงพฤติกรรม ทั้งในและ ต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบและได้รับ การยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)ส.อ

(อำนาจ สิงหาราโท)

ผู้รายงาน

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

-ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นายบุญส่ง โคตรประดา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

-ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นายหาญ บุญราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง
เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

“บุคลากร” ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจะต้องดำเนินตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักวิธีการว่าด้วยหลัก วิธีการบริหารกิจการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจดาแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการ พิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ดังนี้

๑.ด้านการสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคน เพื่อรองรับการสรรหา อัตราากำลัง เพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้มีความประพฤติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ให้สอดคล้องกับการภารกิจของ หน่วยงาน ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลต้นอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอ ต่อภารกิจของหน่วยงาน ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง : กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง และไปแจ้งข่าว ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากส่วนราชการที่ต้องการอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มี ความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้ปฏิบัติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้า ของบุคลากร ให้มี ทักษะ (Skill) ความรู้ (knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น ส่งเสริม

และพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อ เสริมสร้าง ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ และแหล่งความรู้อื่นๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนา บุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมเสริมสร้าง ค่านิยม ด้านความ พอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๒.๖ ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในด้านการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บังคับบัญชา รับ มอบหมาย ทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่กำหนด ประกอบกับนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของ งาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมิน กำหนดการประเมินปีละ ๑ รอบ ดังนี้ ช่วงการประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๓.๒ องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะกำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการ พนักงานเทศบาล จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอด ตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินปฏิบัติงาน ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับ การสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการ เกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกายจัด กิจกรรมมกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความประพฤติ ทางจริยธรรมดีเด่นการมอบเกียรติบัตรแก่ บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่างๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)



(นายหาญ บุญราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขวง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง อำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี

ที่ อด๘๖๐๐๑ / ๑๑๗

วันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และกำหนดนโยบายกำกับดูแลจะต้องให้มีความชัดเจนเรื่องความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริตไม่กระทำความผิดจริยธรรม โดยได้จัดทำเอกสารดังต่อไปนี้

๑. ประกาศนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๒. ประกาศมาตรการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
๓. ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ
๔. นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี
๕. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต
๖. นโยบายการบริหารความเสี่ยงโดยมีการดำเนินการตามมาตรการควบคุมภายในครบทุกส่วน

ราชการ จากการดำเนินการดังกล่าว ได้แจ้งเวียนให้พนักงานทุกท่านได้รับทราบ พร้อมทั้งจัดทำแบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อประเมินผลด้านการส่งเสริมดังกล่าวฯ สามารถที่จะดำเนินการให้พนักงานทุกคนได้รับรู้ถึงคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินงานและการป้องกันการกระทำความผิดทุจริต พนักงานมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้นและไม่มีเรื่องร้องเรียนจากการแจ้งเวียนให้ พนักงานทุกคนได้รับทราบ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ได้ดำเนินการจัดทำแบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๔๐ คน สรุปผลการประเมิน ดังนี้

ด้านล่างนี้แสดงถึงสิ่งที่ถูกต้อง

พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑	แม้ผู้ร่วมงานทำผิดระเบียบและชักชวนให้ข้าพเจ้าทำตาม ข้าพเจ้ายึดหลักที่จะทำ อย่างถูกต้อง	-	-	-	๒	๓๘
๒	ข้าพเจ้าปฏิเสธผู้ที่จะให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ขัดต่อมาตรฐานของวิชาชีพของข้าพเจ้า	-	-	-	๕	๓๕
๓	ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้	-	-	-	๑	๓๙
๔	เมื่อผู้ใดบังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกระทำความผิดร้ายแรงข้าพเจ้าไม่กลัลงโทษเขา	๒๐	๒๐	-	-	-
๕	เมื่อเห็นผู้ร่วมงานจำนวนหนึ่งกำลังปฏิบัติไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าเข้าไปทักท้วง	-	-	๗	๓	๓๐
๖	เมื่อรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาสั่งในสิ่งที่อาจไม่ถูกต้องตามระเบียบราชการ ข้าพเจ้าจะขอคำอธิบายจากท่าน	-	-	๔	๒	๓๔
๗	เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้แก่ข้าพเจ้า เพื่อเขาจะได้รับความสะดวกจากทางราชการ ข้าพเจ้าปฏิเสธอย่างเด็ดขาด	-	-	๓	๕	๓๒
๘	เมื่อทราบว่ามีการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานวิชาชีพ ข้าพเจ้ารีบทักท้วง	-	-	๑๕	๒๕	-
๙	เมื่อมีคนจำนวนหนึ่งคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสม ข้าพเจ้าจะพยายามโน้มน้าวให้เขาทำในสิ่งที่ถูกต้อง	-	-	๑๕	๕	๒๐
๑๐	ข้าพเจ้าไม่ปฏิเสธของกำนัลเมื่อมีผู้มาเสนอให้เพราะไม่ผิดระเบียบราชการ	๔	๓๖	-	-	-
สรุป รวม ด้านกล้ายึดหลักที่ถูกต้อง		๒๔	๕๖	๔๔	๔๘	๒๒๘

ด้านข้อสัถย์รับผิดชอบ						
พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	ไม่จริง
๑	ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ	-	-	๑๐	๒๖	๔
๒	ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เที่ยงตรงให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ	๑๐	๑๐	-	-	-
๓	ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้ามักเลือกเฉพาะแหล่งที่รู้จักคุ้นเคย	-	-	-	๕	๓๕
๔	ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบได้ ไม่เป็นระเบียบมากนัก	-	-	-	๒	๑๘
๕	ในกรณีที่มีผู้ร้องขอหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ แต่ทางราชการไม่สามารถให้ดูได้ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา	๔๐	-	-	-	-
๖	ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	-	-	-	๒	๓๘
๗	ข้าพเจ้ายึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการ คนของราชการต้องปิดข้อมูลของทางราชการ	-	-	-	๒	๓๘
๘	ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	๓๘	๒	-	-	-
๙	ข้าพเจ้าระบุขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมชื่อผู้รับผิดชอบชัดเจนทุกขั้นตอน	-	-	-	๔	๓๖
๑๐	ข้าพเจ้านำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข	๔๐	๓๖	-	-	-
สรุป รวม ด้านข้อสัถย์รับผิดชอบ		๙๒	๖๘	๑๐		๑๘๖
ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้						
พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑	ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ	-	-	-	๖	๓๔
๒	ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เที่ยงตรงให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ	-	-	-	๒๕	๑๕
๓	ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้ามักเลือกเฉพาะแหล่งที่รู้จักคุ้นเคย	-	๒๐	๑๐	-	-
๔	ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบได้ ไม่เป็นระเบียบมากนัก	๘	๓๒	-	-	-
๕	ในกรณีที่มีผู้ร้องขอหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ แต่ทางราชการไม่สามารถให้ดูได้ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา	๔	๓๖	-	-	-
๖	ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	๓๕	๕	-	-	-
๗	ข้าพเจ้ายึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการ คนของราชการต้องปิดข้อมูลของทางราชการ	๙	๓๑	-	-	-
๘	ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	-	-	๕	๑๐	๕
๙	ข้าพเจ้าระบุขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมชื่อผู้รับผิดชอบชัดเจนทุกขั้นตอน	-	-	-	๕	๓๕
๑๐	ข้าพเจ้านำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข	-	๒	๓๘	-	-
สรุป รวม ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้		๕๖	๑๒๖	๕๓	๖๖	๘๙

ด้านไม่เลือกปฏิบัติ						
พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑	ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษ ก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ	๓๗	๓	-	-	-
๒	ข้าพเจ้าให้เพื่อสิทธิบริการตามลำดับก่อน-หลัง	๓๕	๕	-	-	-
๓	แม้ว่าจะมีผู้รับบริการมาก ข้าพเจ้าก็ให้บริการตามสบายไม่เร่งรีบกว่าปกติ	๓๗	๓	-	-	-
๔	ข้าพเจ้าอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ที่พูดแล้วเข้าใจยาก	๓๖	๔	-	-	-
๕	ข้าพเจ้ามักให้บริการคนยากจนที่หลัง เพราะต้องเสียเวลาอธิบายมาก	๓๐	๑๐	-	-	-
๖	ในขณะที่ให้บริการ บางครั้งมีผู้ใช้วาจาไม่ดีกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะตอบได้กลับไป	๒๘	๑๒	-	-	-
๗	เมื่อมีคนจากหน่วยงานอื่นมาติดต่อกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามักบอกให้เขาติดต่อกับคนอื่นแทน	๓๘	๒	-	-	-
๘	เมื่อคนที่มาติดต่อขาดหลักฐานบางอย่างข้าพเจ้าหาหนทาง เช่น การใช้เอกสารอื่นที่จำเป็นแทน เพื่อให้เขาได้รับบริการ	๓๖	๔	-	-	-
๙	แม้เวลาที่ข้าพเจ้าเหนื่อย ข้าพเจ้าก็ยังพูดจาดีกับผู้ที่มาติดต่อ	-	-	-	๕	๓๕
๑๐	ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับงาน เมื่อมีผู้มาติดต่อเวลาใกล้เลิกงาน	๒๗	๑๓	-	-	-
สรุป รวม ด้านไม่เลือกปฏิบัติ		๓๐๔	๕๖	-	๕	๓๕
ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน						
พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑	ข้าพเจ้ามีการตั้งเป้าหมายใหญ่และเป้าหมายย่อยในการปฏิบัติงาน	-	-	-	๑	๓๙
๒	ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานอย่างละเอียด เพื่อป้องกันความผิดพลาด	-	-	-	๕	๓๕
๓	ข้าพเจ้ามักทำงานไม่ทันเวลาที่กำหนด	๓๑	๔	-	-	-
๔	ข้าพเจ้าแสวงหาทางใหม่ๆในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จดีขึ้น	-	-	-	๓๕	๕
๕	ข้าพเจ้าปรับขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง เพื่อให้งานสำเร็จเร็วขึ้น	-	-	-	๓	๓๗
๖	ข้าพเจ้าเคยขอให้มีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อจะสามารถทำงานได้เร็วขึ้น	-	-	-	๙	๓๑
๗	ข้าพเจ้าประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะ ว่างานนั้นดำเนินตามเป้าหมายหรือไม่	-	-	-	๑๐	๒๐
๘	ข้าพเจ้าตรวจทานงานที่ทำด้วยความระมัดระวังทุกครั้ง	-	-	-	๒๕	๑๕
๙	ข้าพเจ้าไม่ตามไปแก้ไขสิ่งที่ข้าพเจ้าทำบกพร่อง ถ้าข้าพเจ้าได้ส่งงานนั้นไปแล้ว	๓๑	๙	-	-	-
๑๐	ข้าพเจ้าจัดประชุมกลุ่มงาน เพื่อการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	-	-	-	๘	๓๒
สรุป รวม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน		๖๒	๑๘	-	๙๖	๒๑๔

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

๑. ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทุจริต มีคุณธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
๒. ควรสร้างจิตสำนึกให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลเพื่อสร้างจิตสำนึก ค่านิยม ด้านการทุจริตม
คุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ควรส่งเสริมให้พนักงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

สรุปผลการประเมินโครงการ

๑. ด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง

พนักงานจำนวน ๔๐ คน ตอบ ไม่จริง ๒๔ คน ค่อนข้างไม่จริง ๕๖ คน ไม่แน่ใจ ๔๔ คน ค่อนข้างจริง ๔๘ คน จริง ๒๒๘ คน

๒. ด้านซื่อสัตย์รับผิชอบ

พนักงานจำนวน ๔๐ คน ตอบ ไม่จริง ๙๒ คน ค่อนข้างไม่จริง ๖๘ คน ไม่แน่ใจ ๑๐ คน ค่อนข้างจริง ๔๔ คน จริง ๑๘๖ คน

๓. ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้

พนักงานจำนวน ๔๐ คน ตอบ ไม่จริง ๕๖ คน ค่อนข้างไม่จริง ๑๒๖ คน ไม่แน่ใจ ๕๓ คน ค่อนข้างจริง ๖๖ คน จริง ๘๙ คน

๔. ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

พนักงานจำนวน ๔๐ คน ตอบ ไม่จริง ๓๐๔ คน ค่อนข้างไม่จริง ๕๖ คน ไม่แน่ใจ ๕ คน จริง ๓๕ คน

๕. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์

พนักงานจำนวน ๔๐ คน ตอบ ไม่จริง ๖๒ คน ค่อนข้างไม่จริง ๑๘ คน ไม่แน่ใจ ๙๖ คน จริง ๒๑๔ คน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)ส.อ

(อำนาจ สิงหาราโท)

ผู้รายงาน

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

-ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นายบุญส่ง โคตรประดา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง

-ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....
.....

(ลงชื่อ)

(นายหาญ บุญราช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขง