



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตาชี (สำนักปลัด โทร.๐๗๓-๒๗๑๑๐๕)

ที่ ยล ๗๔๐๐๑/ -

วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาชี

ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตาชีได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล โดยนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือกและเลือกสรรบุคคล เพื่อบรรจุ แต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตาชี การพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมจริยธรรมนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลตาชี จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามการประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน (ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาชี ในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อทราบและอนุมัติเผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลตาชีต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและอนุมัติ

(นางสุวรรณา กาญจนรัตน์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....

(นายชินพัฒน์ พรหมวิรัตน์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.....

(นางสาวรัตนพร เทพธร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาชี

คำสั่งนายก อบต.....

(นางสาวรัตนพร เทพธร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาชี รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาชี

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลตาชี

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 12 มกราคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม 1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
- 2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
- 3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.tachee.go.th> มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลตาชี ประจำปี 2566

URL ที่เผยแพร่ <https://www.tachee.go.th> มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินสมรรถนะ

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

- (1) ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนในแบบประเมินสมรรถนะ ก่อนจะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป จนครบทุกตัว
- (2) ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ 1 เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีให้พิจารณาไล่ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงสุดที่ผู้ถูกประเมินนั้นๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

/(3) ดำเนินการ...

- (3) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว
 - (4) คำนวณราคาความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะ ที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรวัดการประเมิน สมรรถนะคือการประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้น ๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับ หรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนน ประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้
- 5 คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ มากกว่า ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง 1 ระดับขึ้นไป
 - 4 คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ เท่ากับ ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง
 - 3 คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ น้อยกว่า ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง 1 ระดับ
 - 2 คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ น้อยกว่า ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง 2 ระดับ
 - 1 คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ น้อยกว่า ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง 3 ระดับ

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหาร ส่วนตำบลตาชี เราสามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

1. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความรักในความเป็นไทย
2. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
3. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมด้วยกฎหมาย
4. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
5. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์
6. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ปราศจากอคติ
7. ดำรงตนเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

พฤติกรรมที่ไม่ควรทำ

1. แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย ต่อภาพลักษณ์
2. รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมาย ระเบียบ
3. ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิด
4. กระทำการอันส่อไปในทางที่ตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
5. ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
6. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฯลฯ
7. ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละระดับตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการดังนี้

1. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
2. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา
3. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ
4. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
5. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
6. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
7. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล มาตรการเชิงรุก

1. ฝึกอบรม ให้ความรู้ หรือรณรงค์ในเรื่องการส่งเสริมจริยธรรม
2. การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
3. การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
4. การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส
5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

มาตรการเชิงรับ

1. การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขพฤติกรรม
2. การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

6. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

1. จัดให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
2. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
3. การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม

ผู้รายงาน

(นางสุวรรณา กาญจนรัตน์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ผู้บังคับบัญชา...

ผู้บังคับบัญชา 
(นายชินพัฒน์ พรหมวิรัตน์)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา..... 
(นางสาวรัตนาพร เทพชร)
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตาชี

ผู้บังคับบัญชา..... 
(นางสาวรัตนาพร เทพชร)
ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตาชี

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม