



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง โทรศัพท์/โทรสาร ๐๕๓-๑๗๓๖๖๑

ที่ ขร ๗๘๑๐๑/๖๕๓

วันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการนำการประเมินจรรยาบรรณไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

เรื่องเดิม

ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้มีนโยบายให้หน่วยงานของรัฐร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) อันเป็นการประเมินที่มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ อันเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุกที่หน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศจะต้องดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ตระหนักและให้ความสำคัญกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ก็จะเป็นเครื่องมืออย่างดีที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง จะได้นำไปปรับปรุงในส่วนที่บกพร่อง ส่วนในสิ่งที่ดีแล้วก็จะพัฒนาให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เป็นหน่วยงานที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้แก่ประชาชนได้อย่างเต็มที่ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ดังคำขวัญ “ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน”

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ขอรายงานวิธีการนำการประเมินจรรยาบรรณไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อกฎหมาย

แบบวัด OIT (Open Integrity and Transparency Assessment) ข้อ ๔๑ การประเมินจรรยาบรรณเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายวรวิทย์ วงศ์ไชย)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด อบต.

.....
.....

(นางสาวกัญญ์ธวัล วันดี)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.

/ความเห็นปลัด...

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....



(นางนิรมล พรสีบ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

.....



(นายสมควร นัยดีบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมิน จริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติงาน หรือการแต่งตั้ง การโอน การย้าย การเลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการทดสอบ วัดความ เข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารส่วนท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.pasanglocal.go.th/download-list.php?type=๑๕๖>

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

๑. ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมิน สมรรถนะก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไปจนครบทุกคน

๒. ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่ง ๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ ละระดับโดยไล่ระดับที่ ๑ เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้น ๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าว หรือไม่ ถ้ามีให้พิจารณาไล่ระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงที่สุดที่ผู้ถูกประเมิน นั้น ๆ แสดงออก ซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

๓. ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัวต่อภาพลักษณ์ส่วนรวม

๔. คำนวณราคาค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะที่สังเกตพบ กับระดับของสมรรถนะที่ คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรวัดการประเมินสมรรถนะ คือการประเมิน ว่าผู้ถูกประเมินนั้น ๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่จะคาดหวัง และแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
สมรรถนะที่ประเมินอยู่ใน ระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่ คาดหวัง ๓ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ใน ระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่ คาดหวัง ๒ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ใน ระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่ คาดหวัง ๑ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ใน ระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่ คาดหวัง ๐ ระดับ

/๒. รายละเอียด...

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ (Do & Don't)

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง เราสามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๑. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
๒. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความรักในความเป็นไทย
๓. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมาย
๔. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
๕. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความรักในความเป็นไทย
๖. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์
๗. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ปราศจากอคติ
๘. ดำรงตนเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิด
๒. แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสีย
๓. รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการยกเว้นที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมาย ระเบียบ
๔. ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิด
๕. กระทำการอันสื่อไปในทางที่ตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์

ส่วนรวม

๖. ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนในการบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
๗. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ
๘. ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งแนะจาก

ผู้บังคับบัญชา

๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้โดยไม่ต้องการคำสั่งแนะ

๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
๖. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรืองบประมาณ
๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

/๑. มาตรการเชิงรุก...

๑. มาตรการเชิงรุก

- ๑.๑ การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- ๑.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
- ๑.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- ๑.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้มีความโปร่งใส
- ๑.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

๒. มาตรการเชิงรับ

- ๒.๑ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- ๒.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

๑. ควรผลักดันให้การดำเนินการตามมาตรฐานจริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
๒. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
๓. การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์

๒๔ เมษายน ๒๕๖๖
สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง