



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง โทร ๐ ๓๕๙๖ ๐๖๐๑

ที่ สพ ๗๘๖๐๑/-

วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยการนำประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง เช่น การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ การปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาหรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง ในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อทราบและอนุมัติเผยแพร่ลงเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวกาญจนาทิพย์ สารถี)

เจ้าพนักงานธุรการ รักษาการแทน

นักทรัพยากรบุคคล

(นายโอภาส นนท์แก้ว)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

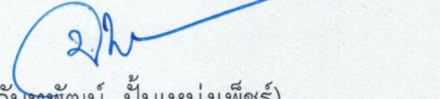
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นายโอภาส นนท์แก้ว)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....



(นายฉันทพัฒน์ บั่นเหนงเพ็ชร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

เห็นชอบ

ไม่เห็นชอบ เพราะ.....



(นายณรงค์ เกษประทุม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ การปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาหรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๒ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่ใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

โดยมีการจัดทำเป็นประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างและประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ <http://www.danchangspb.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติทางด้านจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

โดยมีการจัดทำเป็นประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้างและประชาสัมพันธ์เผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ <http://www.danchangspb.go.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง และการประเมินสมรรถนะตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบ เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยมีวัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาในการกำกับ ติดตาม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานในสังกัดสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน และให้เงินรางวัล (โบนัส) แก่ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักการของระบบคุณธรรม

๑.๑. ขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑.๑.๑ รอบการประเมินและระยะเวลาการปฏิบัติงาน ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ รอบ คือ

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

๑.๒. การประเมินสมรรถนะ

๑.๒.๑ ในรอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้รับการประเมินจะร่วมกับผู้ประเมินเพื่อกำหนดสมรรถนะ น้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง ซึ่งสมรรถนะสามารถแบ่งออกได้ ดังนี้

๑. สมรรถนะหลัก (Competency) หมายถึง สมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ทุกคนจำเป็นต้องมี ดังนั้น ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนประเมินสมรรถนะหลัก เพื่อเป็นการหล่อหลอมพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติ ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

๒. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะที่สนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งประเภทวิชาการและตำแหน่งประเภททั่วไป มีการประเมินสมรรถนะประจำสายงาน ไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

๓. สมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเป็นคุณลักษณะสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งสายงานบริหารในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตำแหน่งผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น มีการประเมินสมรรถนะประจำสายงานผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ ประกอบด้วย

- การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ความสามารถในการพัฒนาคน
- การคิดเชิงกลยุทธ์

๑.๒.๒ ผู้ประเมินจะต้องทำการประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการที่ผู้ประเมินสังเกตเห็นหรือการแสดงผลงานที่เห็นชัดเจนของผู้รับการประเมิน โดยอาจใช้วิธีการบันทึกพฤติกรรมของผู้รับการประเมินในระหว่างรอรับการประเมิน เพื่อใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงประกอบการพิจารณาประเมินสมรรถนะในช่วงปลายรอบการประเมิน โดยใช้วิธีการเปรียบเทียบพฤติกรรมที่สังเกตได้ของผู้รับการประเมินกับพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนดไว้ในสมรรถนะที่คาดหวังตามประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของผู้รับการประเมิน แล้วจึงสรุประดับสมรรถนะที่ประเมินได้ โดยใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนนตามตารางเปรียบเทียบ ดังนี้

ระดับที่ คาดหวัง	ระดับสมรรถนะที่ประเมินได้					
	๐	๑	๒	๓	๔	๕
๑	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๒	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๓	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๔	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๑ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน	ได้ ๕ คะแนน
๕	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๐ คะแนน	ได้ ๑ คะแนน	ได้ ๒ คะแนน	ได้ ๓ คะแนน	ได้ ๔ คะแนน

โดยการนำระดับที่ผู้ประเมิน ประเมินที่ได้มาเปรียบเทียบกับระดับที่คาดหวัง เช่น หากมีระดับสมรรถนะที่ประเมินได้ระดับ ๒ และมีระดับที่ความหวังที่ระดับ ๒ จะได้คะแนนกับ ๔ คะแนน เป็นต้น

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don't)

พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don't) ขององค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง มีดังนี้

Do's	Don't
๑. ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย	๑. ด้อยค่าความเป็นไทยหรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียภาพลักษณ์ต่อประเทศชาติ
๒. ช่วยกันดูแล รักษาทรัพย์สินของทางราชการ	๒. นำทรัพย์สินของทางราชการมาใช้ส่วนตัว
๓. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย ปราศจากอคติและเป็นธรรมแก่ประชาชน	๓. กระทำกิริยา วาจา ที่หยาบคายและใส่ร้ายผู้อื่น ใช้ความสนิทสนมบริการพวกพ้อง
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ	๔. เพิกเฉยเมื่อประสบเหตุฉุกเฉิน ไม่ช่วยเหลือหรือประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๕. นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๕. ลบหลู่ ดูหมิ่น นินทา ว่าร้ายหรือด้อยค่าบุคคลอื่นที่นับถือต่างศาสนา

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินประพพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑. ยึดมั่นใน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย	๑. ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อชาติ ศาสนา สถาบันพระมหากษัตริย์ ๒. ไม่มีการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. ช่วยกันดูแล รักษาทรัพย์สินของทางราชการ	๑. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิภาพ ๒. เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๓. รักษาทรัพย์สินของทางราชการให้สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา พร้อมปฏิบัติหน้าที่
๓. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย ปราศจากอคติและเป็นธรรมแก่ประชาชน	๑. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการ โดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชัน และระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน ๓. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับบริการ ททรัพย์สินหรือเงินบริจาคให้โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ ๔. ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวัน หรือโดยไม่มีเหตุผลอันควร ๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สิน หรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ	๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ๒. รับผิดชอบต่อสังคม และความยั่งยืน ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากร และการดำเนินการในองค์กร ๓. ไม่ใช่ข้อมูล หรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้อง หรือประโยชน์ส่วนตัว ๔. ทำงานในหน่วยงานของตน โดยไม่ประกอบอาชีพเสริมที่จะทำให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน ๕. หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน แม้ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง ๖. อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร

๕. นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๑. นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือแนวทางตามพระราชดำริสมาใช้ในการทำงาน ๓. มีความประพฤติวางตัวที่ดี และไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อมเสียมาสู่ทางราชการ
---	--

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- มีการประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น, ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น, ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติงานทางด้านจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง และแนวทางปฏิบัติพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don't) ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทราบโดยทั่วกันและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด
- มีการฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องจริยธรรม/รณรงค์ ส่งเสริมจริยธรรม/แก้ไขพฤติกรรมและสร้างพฤติกรรมที่ส่งเสริมจริยธรรมภายในหน่วยงาน เช่น การดำเนินกิจกรรมจิตอาสาพัฒนา เพื่อรำลึกถึงชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และเพื่อการมีจิตสาธารณะ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
- การส่งเสริมและสนับสนุนการนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง

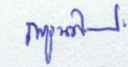
๕. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

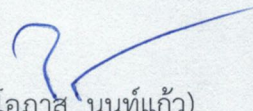
ปัญหา/อุปสรรค

การดำเนินการตามจริยธรรมถือเป็นการดำเนินการด้วยความสมัครใจของตัวบุคคล หน่วยงานทำได้เพียงส่งเสริม ประชาสัมพันธ์และสนับสนุนภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

๑. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ในกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลด้านข้าง เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

ผู้รายงาน 
(นางสาวกาญจนาทิพย์ สารถี)
เจ้าพนักงานธุรการ รักษาการแทน
นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา 
(นายโอภาส นนทแก้ว)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา

(นายโอภาส นนท์แก้ว)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

ผู้บังคับบัญชา

(นายฉันทพัฒน์ ปั่นเหน่งเพชร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง

ผู้บังคับบัญชา

(นายณรงค์ เกษประทุม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลด่านช้าง