

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม ๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

(๑) ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป จนครบทุกตัว

(๒) ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ ๑ เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีให้พิจารณาไล่ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงที่สุดที่ผู้ถูกประเมินนั้นๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

(๓) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

(๔) คำนวณค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในพจนานุกรมสมรรถนะคือการประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับ หรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ๐ คะแนน | ๑ คะแนน | ๒ คะแนน | ๓ คะแนน |
|---|---|---|---|
| สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ | สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ | สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ | สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่เท่ากับหรือสูงกว่าระดับสมรรถนะที่มุ่งหวัง |

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมและข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน สามารถแบ่งพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

(๑) จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติและรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ

(๒) มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

(๓) นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(๔) แสดงถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๕) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้

(๖) มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ

(๗) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิเสรีภาพของบุคคล

(๘) ปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

(๙) ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม

(๑๐) เปิดเผยมการทุจริตที่พบเห็น หรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย

(๑๑) ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิด หรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า

(๑๒) ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล

(๑๓) มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

(๑๔) ให้บริการ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

(๑) ไม่ควรกระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ

(๒) ไม่แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลน หรือด้อยค่าความเป็นไทย อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ

(๓) ไม่ลบหลู่ดูแคลนศาสนาใดศาสนาหนึ่ง และไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนา และการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง

(๔) ไม่แสดงออกในลักษณะที่ต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๕) ไม่แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

(๖) ไม่หาทางปฏิเสธ บ้ายเบี่ยง เกี่ยงงอน ในการปฏิบัติหน้าที่ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการ

(๗) ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายหรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง

(๘) ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบ หรือปิดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานนั้น

(๙) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม

(๑๐) ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงาน หรือเพียงให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่เกิดขึ้น

(๑๑) ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่จากการปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกซึ่งเป็นการเลือกปฏิบัติต่อประชาชน

(๑๒) ไม่กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๑๓) ไม่ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน หรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน

(๑๔) ปฏิบัติงานด้วยความล่าช้า ใช้เวลาในการตรวจสอบ และลงนามหลายวัน ปฏิบัติต่อประชาชนที่มาขอรับบริการอย่างไม่เสมอภาค

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่งสามารถสรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

(๑) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

(๒) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา

(๓) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำสั่งแนะ

(๔) การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่าง และชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ

(๕) การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

(๖) การมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

(๗) การวางกรอบ และสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑) มาตรการเชิงรุก

(๑.๑) การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรืออรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

(๑.๒) การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกัน และการแก้ไขปัญหา

(๑.๓) การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่าย และสำเร็จ

(๑.๔) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และใช้ในทางกฎหมาย โดยดำเนินการด้วยความโปร่งใส

(๑.๕) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

(๒) มาตรการเชิงรับ

(๒.๑) การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม

(๒.๒) การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

(๑) ปัญหา/อุปสรรค

(๑.๑) ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยคุณธรรม และจริยธรรมอย่างเต็มที่

(๑.๒) หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมไม่ครอบคลุมทุกช่องทางทำให้บุคลากรบางส่วนไม่ทราบถึงหลักจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น หรือประมวลจริยธรรมอื่นๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน กำหนดไว้

(๒) ข้อเสนอแนะ

(๒.๑) ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

(๒.๒) วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล

(๒.๓) ประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมให้ครอบคลุมทุกช่องทาง และทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนเป็นประจำ เพื่อให้ทราบและนำไปปฏิบัติโดยทั่วกัน

ผู้รายงาน.....

(นายนิรันดร์วัฒน์ มากบุญ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางสมจิต รักปาน)

หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา.....

(นายพรชัย รียาพันธ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ผู้บังคับบัญชา.....

(นายเสกสรรณ กาโท)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน โทรศัพท์ ๐-๗๗๔๕-๐๓๗๖
ที่ สฎ ๗๙๒๐๑.๐๒/๒๓๐ วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๗
เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

ตามการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือกและเลือกสรรบุคคล เพื่อบรรจุ แต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน การพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมจริยธรรม นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน (ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน ในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ ๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อทราบ และอนุมัติเผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นายนันธวัฒน์ มากบุญ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นางสมจิต รักปาน)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นายพรชัย รียาพันธ์)

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....

(นายพรชัย รียาพันธ์)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน

/ความเห็น...

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....
.....



(นายเสกศรณ ก้าไห)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลลำพูน