



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโหล โทร. ๐๔๔-๐๕๖-๔๓๓ ต่อ ๕

ที่ ชย ๓/๕๙๐๑/๗๓๖๔

วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง. ประเมินจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโหล

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลโหล ได้จัดทำมาตรฐานการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมโดยอาศัยอำนาจความในมาตรา ๓๓ (๑) (๓) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่รัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีความเข้าใจในหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมมากขึ้นสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่นั้น

ดังนั้น งานบริหารบุคคล จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมาให้ผู้บริหารทราบรายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ)

(นายธีรพล ภิญโญยาง)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัด อบต.....

(ลงชื่อ).....

(นายเจริญชาติ แก้งคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นของนายกฯ อบต.....

ร้อยตำรวจเอก

(จำเริญ แนวนโหล)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโหล



รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลโกล
อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและประวัติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโหล อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดชัยภูมิ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโหล เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลโหล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

http://www.olo.go.th/select_news.php?news_id=๑๒๖๗

**การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล**

๑ ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการปฏิบัติประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ
ดำเนินงาน

(๑) ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

(๒) นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการ
พัฒนา ด้านการประเมินการปฏิบัติงานและด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ
ประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

(Dos & Don't)

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอัน ได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบ
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริตมีจิตสำนึกและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
<p>๑. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี</p>	<p>-ตระหนักและยึดมั่นในหลักการของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>-รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้เสียและนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หรือประกอบภารกิจราชการการทำงานให้ดียิ่งขึ้น</p>
<p>๒ การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม</p>	<p>-ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ อย่างตรงไปตรงมาตาม กฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี</p> <p>-กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบทำและกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง</p> <p>-ตระหนักและยึดมั่นในคุณความดีและประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับคำสอนหรือหลักปฏิบัติของศาสนาและให้เหมาะสมในฐานะที่เป็นราชการ</p>
<p>๓ มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้</p>	<p>-ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ของราชการและประชาชนเป็นหลักคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ</p> <p>-มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางของงานและภารกิจที่รับผิดชอบ</p> <p>-ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นธรรม ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่าง ทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม</p> <p>-ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>
<p>๔ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี</p>	<p>-ปฏิบัติหน้าที่โดย คำนึงถึงความเป็นธรรมที่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆจะได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม</p> <p>-มุ่งบริการประชาชนและแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรมรวดเร็วเสมอภาคและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการ ด้วยอัธยาศัยที่ดีสุภาพและสร้างความประทับใจแก่ประชาชนผู้มารับบริการ</p>

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๕ มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ เลี่ยงละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้	-ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ของราชการ และประชาชน เป็นหลัก คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ -มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจที่รับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เป็นธรรมปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่าง ของเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม -ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียง
๖ ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูล ข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด และรวดเร็ว	-ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทาง ราชการกำหนด -ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความ รับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑ ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบใน การสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒ ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อ ลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคลากรรัฐอย่างแท้จริง

๓ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน(ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมใน แบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อส่งเสริมการใช้การแสดงผลพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกครั้ง

๔ ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับ ตำแหน่ง เพื่อให้ภาครัฐรักษาและให้ได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ขาดการติดตามสอดส่องและประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ มีการศึกษาข้อมูล ได้แก่

๑ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรมหรือนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ในกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล ของพนักงานส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลโอดอ อำเภอกูเซียว จังหวัดชัยภูมิ เพื่อนำมาปรับใช้ ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

๒ วรรณกรรมวิจัยต่างๆ และแนวทางที่ดีต่างๆ เช่น องค์ความรู้ ทฤษฎี รูปแบบ หรือ เครื่องมือ พฤติกรรม เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบ และได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล