



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ที่ สท ๗๔๓๐๑/

วันที่ ๒๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก

เรื่องเดิม

ด้วยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยในระยะที่ ๒ ได้กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้วยการยกระดับธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสมีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้ อันจะส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index : CPI) ของประเทศไทยได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในระดับชาติและระดับสากลพร้อมทั้งสนองต่อนโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินมีธรรมาภิบาลและการป้องกันกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งแนวทาง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในปี พ.ศ.๒๕๖๖ ข้อ ๐๔๑ รายงานเรื่อง รายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อพิจารณา

เห็นควรเผยแพร่การดำเนินงานฯ ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบ และแจ้งหัวหน้าส่วนราชการและพนักงานได้ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

(นางสาวนพร นีวรรณ)

นักทรัพยากรบุคคล

- ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดฯ

๖ สิงหาคม ๒๕๖๓



(นายสุรศักดิ์ คำแหวน)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์

- ความเห็นของปลัดฯ

๖ สิงหาคม ๒๕๖๓



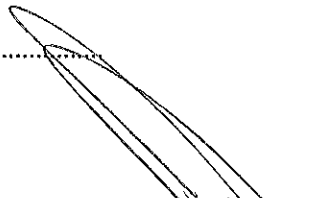
(นางสุพา สุภาวิตา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รักษาการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์

- ความเห็นของนายกฯ

๖ สิงหาคม ๒๕๖๓



(นายสุรศักดิ์ เฟ็งภาค)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์

**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือ การสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลประศุก

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๗ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลประศุก

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

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสมรรถนะ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

๑. ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาตัวต่อไป จนครบทุกตัว

๒. ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ ๑ เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมที่แสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีให้พิจารณาไล่ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงที่สุดที่ถูกประเมินนั้นๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

๓. ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

๔. คำนวณราคาค่าความแตกต่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรวัดการประเมินสมรรถนะ คือ การประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ

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

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์ เราสามารถแบ่งพฤติกรรมที่กระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติและรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ
๒. มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า
๓. นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๔. แสดงถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๕. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้
๖. มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ
๗. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และประสิทธิภาพของบุคคล
๘. ปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย
๙. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม
๑๐. เปิดเผยมารยาทสุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย
๑๑. ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า
๑๒. ปฏิบัติงานโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล
๑๓. มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
๑๔. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจ ปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. ไม่ควรกระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ
๒. ไม่แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
๓. ไม่ลบหลู่ดูแคลนศาสนาใดศาสนาหนึ่ง และไม่ขัดขวางการทำงานบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง
๔. ไม่แสดงออกในลักษณะที่ต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๕. ไม่แสดงถึงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
๖. ไม่หาทางปฏิเสธ บ้ายเบี่ยง เกี่ยงงอน ในการปฏิบัติหน้าที่และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มีมาขอรับบริการ
๗. ไม่เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง
๘. ไม่ปฏิเสธความรับผิดชอบ หรือปัดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานนั้น
๙. ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม
๑๐. ไม่ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่เกิดขึ้น
๑๑. ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่จากการปฏิบัติหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกซึ่งเป็นการเลือกปฏิบัติต่อประชาชน
๑๒. ไม่กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๑๓. ไม่ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
๑๔. ปฏิบัติงานด้วยความล่าช้า ใช้เวลาในการตรวจสอบและลงนามหลายวัน ปฏิบัติต่อประชาชนที่มาให้บริการอย่างไม่เสมอภาค

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนปฏิบัติตามระเบียบ
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ควรต้องได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา
๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ
๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
๖. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
จากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

๑) มาตรการเชิงรุก

- ๑.๑) การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- ๑.๒) การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไข้ปัญหา
- ๑.๓) การบริหารที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- ๑.๔) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมาย เพียงแต่

ดำเนินการให้ความโปร่งใส

- ๑.๕) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

๒.) มาตรการเชิงรับ

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

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

๑. ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้วยคุณธรรมและจริยธรรมอย่างเต็มที่
๒. บุคลากรบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการของราชการส่วนท้องถิ่น
ยังคงยึดติดกับการบริหารราชการด้วยวิธีการที่ล้าช้า

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
๒. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
๓. การพัฒนาผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการ
มีจริยธรรม ความซื่อสัตย์



ผู้รายงาน.....

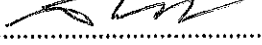
(นางสาวนภาพร นีวรรณสิต)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา.....

(นายสุรศักดิ์ คำแหวน)

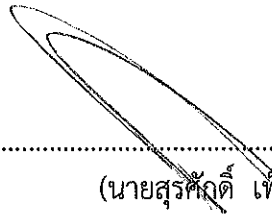
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางสุพา สุภาวิตา)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์

ผู้บังคับบัญชา.....

(นายสุรศักดิ์ เฟิงภาค)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลประจักษ์