



-๒-

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก

ที่ ปช ๗๓๖๐๑/

วันที่ ๒๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติแบบฟอร์มการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก

๑. เรื่องเดิม

ตามหัวข้อ OIT ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูลเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐานข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การจัดซื้อจัดจ้าง ได้แก่ การจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๕) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

๒. ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก ได้จัดทำ OIT ตัวชี้วัดที่ ๙ ข้อ O๔๑ เรื่องแบบฟอร์มการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ เรียบร้อยแล้ว และขอแสดงแบบฟอร์มการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐลงในเว็บไซต์ w.w.w.thapsakae.go.th ของหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแกต่อไป

๓. ข้อเสนอ/เพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ แบบฟอร์มการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และอนุญาตให้ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ทางเว็บไซต์ www.thapsakae.go.th ขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ

พริ มานะ

(นางสาวณัฐนันท์ โล่ห์เหล็ก)

นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ

ความคิดเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก

นางเรืองศิริ

ลงชื่อ



(นางเรืองศิริ วิเชียรฉาย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก

๕๑ มพ ๖๕

ความคิดเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก

ลงชื่อ



(นายวิบูลย์ เทียนทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

องค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่

http://www.thapsakae.go.th/site/index.php?option=com_content&view=category&id=๘๒&Itemid=๑๒๒

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การสรรหาข้าราชการ และสอบคัดเลือกพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก

- การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนอัตราว่างที่ลาออก หรือโอนย้าย โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๑๐ของอัตราว่างทั้งหมด

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก

๓) คัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรม เสมอภาคและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง

๑.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๑) การบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้บรรจุและแต่งตั้งจาก

- ผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่การขึ้นบัญชี
- การคัดเลือก ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และต้องเป็นไปตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น

- กรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒) รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือประกาศรับโอนย้ายพนักงานส่วนท้องถิ่น มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการเผยแพร่ประกาศผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์และเว็บไซต์ของหน่วยงาน พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานภายนอก เพื่อการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ การพัฒนาบุคลากร

๑) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒) จัดส่งบุคลากรตามสายงานในแต่ละตำแหน่งเข้ารับการฝึกอบรม

๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

๑) จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒) ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน กำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะตำแหน่งและระดับ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน ทั้งนี้เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

๔) ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๕ การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๑) ให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนคิด ความประพฤติ คุณธรรมและจริยธรรมเพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒) พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการถือว่าผู้นั้น มีความชอบจะได้รับบำเหน็จ

ความชอบซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล ประโยชน์ตอบแทนอื่นหรือการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตาม
ควรแก่กรณี ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓) การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและ
ปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการ
ปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม
มาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนดการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติ
หน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่
ราชการโดยทุจริต เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

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

๒.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กำหนดให้มีแบบทดสอบในหัวข้อมาตรฐานทางจริยธรรม
สำหรับการสอบคัดเลือกพนักงานจ้าง

๒.๒ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ในด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการประเมิน
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน

๒.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ได้กำหนดหัวข้อในการประเมินสมรรถนะหลักเรื่อง การ
ยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๒.๔ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นพิจารณาโดยคำนึงถึงความมี
คุณธรรมและจริยธรรม ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๒.๕ การลงโทษทางวินัย พนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัย
ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจึงต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษ ทั้งนี้ การลงโทษทางวินัยให้มี
มาตรฐานเดียวกับที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ผู้ที่ได้รับการสรรหาและคัดเลือก ร้อยละ ๘๐ มีความรู้ความ
เข้าใจตามมาตรฐานทางจริยธรรม

๓.๒ บุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรม ร้อยละ ๘ มีความรู้ในด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

๓.๓ บุคลากร ร้อยละ ๑๐๐ ผ่านการประเมินสมรรถนะหลัก เรื่อง การยึดมั่นในความถูกต้องและ
จริยธรรม

๓.๔ บุคลากร ร้อยละ ๑๐๐ ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม

๓.๕ ไม่มีบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแกถูกลงโทษทางวินัย

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลองค์การ
บริหารส่วนตำบลทับสะแก มีการนำประเด็นที่ได้คะแนนต่ำสุดจากการประเมินทางจริยธรรมในการเลื่อนขั้น
เงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นโครงการเพิ่มประสิทธิภาพผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต.
พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-ไม่มี-

ผู้รายงาน

นางสาวณัฐนันท์

นางสาวณัฐนันท์ โล่ห์เหล็ก

นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา



นายวิบูลย์ เขียนทอง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับสะแก