



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง
เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบพิจารณา
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

“บุคลากร” ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีมูลค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจะต้องดำเนินตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชฎีกาว่าด้วยหลักวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ(Integrity and Transparency Assessment : ITA) และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง จึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบพิจารณาตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ดังนี้

๑.ด้านการสรรหา

ส่วนราชการในองค์การบริหารตำบลชุมแสง สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการสรรหาอัตรากำลัง เพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้มีความประพฤติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติในองค์การบริหารตำบลชุมแสง ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ สนับสนุนข้อมูลอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอต่อภารกิจของหน่วยงาน ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง กำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒.การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงและแจ้งข่าวทางหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากส่วนราชการที่ต้องการอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้ปฏิบัติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒.ด้านการพัฒนา

ส่วนราชการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ(Skill) ความรู้ (Knoeledge) ความสามารถ(Ability) สูงขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรับรองภารกิจของหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสงได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นหน่วยงาน
- ๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการและแหล่งความรู้อื่นๆ
- ๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในระบบการ พัฒนาบุคคล (Human resource management System : HRDS)
- ๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรมสร้างค่านิยม ด้านความพอเพียงมีวินัยสุจริตและมีจิตอาสา
- ๒.๖ ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในด้านการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ดำเนินการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการ โดยหัวหน้า ส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชารับมอบหมาย ทำหน้าที่ประเมินดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติราชการตาม แนวทางที่กำหนด ประกอบกับนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้ การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงานและสร้างผลกำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๓.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมินกำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบดังนี้
- รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคมถึง ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป
- รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายนถึง ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน
- ๓.๒ องค์ประกอบการประเมินได้แก่ผลสัมฤทธิ์งานและสมรรถนะกำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ
- ๓.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการให้พนักงานส่วน ตำบลได้รับเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๘

๔. ด้านการเก็บรักษา

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง ดำเนินงานสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าใน สายงานถึงสืบทอดประมงทางการบริหารการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการและพนักงานจ้างและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวการปฏิบัติดังนี้

- ๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัด อบต. ในการจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งทางการบริหารเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการส่งเสริมบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุ ราชการในแต่ละปี
- ๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย
- ๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่บ้านพักสถานที่ออกกำลังกายจัดกิจกรรม ยกย่องชมเชยบุคลากรเช่นการคัดเลือกข้าราชการดีเด่นของหน่วยงานการคัดเลือกผู้ที่มีผลงานดีเด่นการยกย่อง ชูเกียรติผู้มีความประพฤติทางจริยธรรมดีเด่นการมอบเกียรติบัตรแก่บุคคลที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่างๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖

นายละม่อม เจียมผักแว่น
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง

แบบฟอร์มรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐในงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งไปในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบ/ อาทิการตรวจสอบพื้นหลังความ อาทิการตรวจสอบพื้นหลังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติราชการหรือการแต่งตั้งโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง... จังหวัดบุรีรัมย์

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/ เดือน/ปี/ ที่รายงาน วันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม...ประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ http://www.chumsangnr.go.th/news.php?id_type=๑๐๓

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน(ถ้ามี)

ชื่อที่กำหนดจริยธรรม -ไม่มี-

URL ที่เผยแพร่.....

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

๑.ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน

๑.ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๒. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหาบ้าน

การพัฒนาด้านการประเมินผลการพัฒนาและด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

๒.รายละเอียดการสมัครประกันทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวล

จริยธรรมในข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๑.ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครอง
ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.ชื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓.ถ้าตัดสินใจกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔.ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๕.คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๖.ไม่ผลสัมฤทธิ์ของงาน

๗.ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
<p>๑.ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p>	<p>๑.ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติศาสนาพระมหากษัตริย์ ๒. ไม่มีการกระทำที่ทำให้สูญเสียต่อชาติศาสนาหรือพระมหากษัตริย์</p>
<p>๒.ทุจริตมีที่สำนึกดีและรับผิดชอบต่อนหน้าที่</p>	<p>๑.มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒. ไม่มีการรับสินบนไม่คอร์รัปชันและระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน ๓.มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญการเลี้ยงรับรองการรับบริการทรัพย์สินหรือเงินบริจาคให้โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ ๔.ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวันหรือไม่มีเหตุอันควร ๕.ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว</p>
<p>๓.กล้าตัดสินใจและจะทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม</p>	<p>๑.มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบ/ กฎหมาย ๒.ไม่มีการขัดขวางหรือสืบทหาข้อเท็จจริงและไม่รายงานข้อเท็จจริงหรือการแก่งัดกัน ๓.หลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่สมควรปราศจากเหตุผลและความชอบธรรมรวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ๔. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือไม่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ๕.ไม่ว่างขอคิดข่าวลือข้อมูลผิดหรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่นหรือมวลชน</p>
<p>๔.ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>๑.มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมไม่ร่วมปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุส ภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจหรือความเชื่อทางการเมือง ๒.ไม่มีการให้สิทธิพิเศษหรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลเป็นพิเศษ ๓.เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน ๔.ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติไม่เกี่ยวกันและเป็นไปทำงานที่ได้รับมอบหมาย ๕.ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการหรือมาตรฐานงาน ๖.ส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่โดยตั้งอยู่ในพระธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัวควรเป็นพวกพ้องหรือบุคคลส่วนตัว</p>
<p>๕.คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ</p>	<p>๑.ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วน ๒.รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทางด้านสิ่งแวดล้อมการใช้ทรัพยากรและการดำเนินการในองค์กร ๓.ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อเพื่อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อเพื่อประโยชน์ส่วนตัว ๔.ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบอาชีพเสริมที่จะทำให้ประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน ๕.หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใชหน้าที่โดยตรง ๖.อาสาช่วยเหลืองานองค์กร</p>

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ๒. พยายามทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบและมีการบริหารเวลาจัดการที่เหมาะสม ๓. ปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัยคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพ ๔. เก่งทำงานให้สำเร็จรับผิดชอบไม่ปรับภาวะความรับผิดชอบให้แก่เพื่อนร่วมงานทั่วไปบังคับบัญชาหรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๕. แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย ๖. ใช้เทคโนโลยีหรือดิจิทัลมาประกอบการทำงานเพื่อลดต้นทุนหรือทำให้ขั้นตอนหรือวิธีทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๑. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ๒. ปฏิบัติตามของเศรษฐกิจพอเพียงหรือแนวทางตามพระราชดำริสมาใช้ในการทำงาน ๓. บางตัวอย่างดีและไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อมเสียหรือมลทินมาสู่ทางราชการเช่น ชู้สาว ฯลฯ เป็นต้น ๔. วางเป็นเป็นกลางทางการเมืองโดยใช้สิทธิ์ทางการเมืองในนามตนเองนอกเวลางานอย่างเหมาะสมและหลีกเลี่ยงการกระทำที่ผู้อื่นเข้าใจว่าจะทำในนามของราชการ ๕. อำเภอมืองที่ดีของประเทศ ๖. ประหยัดอดออมไม่สั่งซื้อหรูหราและไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว ๗. อดทนและไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก

๔.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหานำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประพฤติประจำจริยธรรมไปประกอบการสังหารเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๒. การพัฒนาเพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมิน พฤติกรรมทางภูมิศาสตร์เพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจึงจะทำทุกปี

๕.ปัญหา/ อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ขาดการติดตามสอดส่องและประเมินพฤติกรรมทางสังคมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง
 ข้อเสนอแนะ มีการศึกษาข้อมูล ได้แก่

๑. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรมหรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ในการกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทำองค์การบริหารส่วนตำบลชุมแสง อำเภอนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน
๒. วรรณกรรมต่างๆ และแนวทางที่ดีต่างๆ เช่น องค์ความรู้ ทฤษฎี รูปแบบ หรือเครื่องมือเชิงพฤติกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรประเทศไทยวันนี้สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบและได้ยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล