



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อน

ที่ ลพ ๗๕๑๐๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อน

เรื่องเดิม

ตามที่แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๘๐) ได้กำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยในระยะที่ ๒ ได้กำหนดให้ภายใต้ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้วยการยกระดับธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสมีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อันส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception index : CPI) ของประเทศไทยให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้งสนองตอบนโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินมีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงานป.ป.ช. ได้แจ้งแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๐๔๑ รายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อพิจารณา

๑. เห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๒. เห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานฯ ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อน เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบ และแจ้งผู้อำนวยการกองคลัง กองช่าง และสำนักปลัด ได้ทราบ และโปรดแจ้งพนักงานได้ทราบต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

สมภา ไหมงนี่
(นางเอมวรา ชัยวงศ์)
นิติกรชำนาญการ



(นางสาวพิชญ์ลภา ใจแก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน

- เพื่อโปรดทราบ



(นายมีงภพ ศรีชะบา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน

ทราบ - ดำเนินการ



ว่าที่พันตรี

(โสภณ ดีบะใหม่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน อำเภอบ้านลาด จังหวัดลำพูน
วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการในกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ การตรวจภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน อำเภอบ้านลาด จังหวัดลำพูน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๔ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน

พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <http://banruan.go.th>

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหาร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. ประมวลจริยธรรมข้าราชการท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

- ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ซึ่งการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากร

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๒. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านสรรหา ด้านการพัฒนา
การประเมิน ประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล
จริยธรรม หรือ ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันให้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบบ

ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑. ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. ไม่มีการกระทำทำให้เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา หรือ พระมหากษัตริย์
๒. เชื่อสัจยสุจริตมีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อนหน้าที่	๑. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการ โดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชั่นและระมัดระวังในกระบวนการพระมหากษัตริย์ปฏิบัติงาน ๓. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับ บริการ ทริพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว ๔. ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวันหรือโดยไม่มีเหตุอันควร ๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่อง ส่วนตัว
รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๑. มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำหน้าที่เห็นว่า เป็นการละเมิดระเบียบ/กฎหมาย ๒. ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน ๓. หลีกเลี่ยงกระทำการที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและ ความชอบธรรมรวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการที่ไม่ถูกต้อง ๔. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ๕. ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาเพื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่น ๆ หรือมวลชน

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๔.ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	๑.มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือความเชื่อทางการเมือง ๒.ไม่มีการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลใดเป็น ๓.เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน ๔.ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงาน และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ๕.ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการ หรือ มาตรฐานงาน ๖.แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ที่ตั้งอยู่ในความ ยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้องหรือ บุญคุณส่วนตัว
๕.คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ	๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ๒.รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากร และการดำเนินการในองค์กร ๓. ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อ ประโยชน์ส่วนตัว ๔.ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบอาชีพเสริมที่จะทำให้มี ประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน ๕. หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนแม้จะไม่ใชหน้าที่โดยตรง ๖. อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ๒. พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน และองค์กรด้วย ความละเอียดรอบคอบ และมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม ๓. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ ๔. เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระ ความรับผิดชอบแก่ เพื่อร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ บุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๕. แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย ๖. ใช้เทคโนโลยี หรือดิจิทัลมาประกอบการทำงาน เพื่อลดต้นทุน หรือ ทำให้ขั้นตอนหรือวิธีทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๑. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ ๒. นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหรือแนวทางตามพระราชดำริสมา ๓. วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อมเสียหรือมลทินมา ห่มองมาสู่ทางราชการ เช่น ชู้สาว ฯลฯ เป็นต้น ๔. วางตนเป็นกลางทางการเมืองโดยใช้สิทธิทางการเมืองในนามตนเองนอกเวลางานอย่างเหมาะสมและหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่ากระทำในนามส่วนราชการ ๕. เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ ๖. ประหยัด อดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหราและไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว ๗. อดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๒. ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบ บริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้ แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

๔.ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง เพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ขาดการติดตามสอดส่องและประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ มีการศึกษาข้อมูล

๑. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ในการ กระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

๒. วรรณกรรมวิจัยต่าง ๆ และแนวทางที่ดีต่าง ๆ เช่น องค์ความรู้ ทฤษฎี รูปแบบ หรือเครื่องมือเชิง พฤติกรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน

๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ ความดี ความชอบและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน
เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบาย
การบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน

.....

บุคลากร” ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือนให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลการกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจะต้องดำเนินตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักวิธีการว่าด้วยหลักวิธีการบริหารกิจการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน จึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน ดังนี้

๑.ด้านการสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการสรรหา อัตราากำลังเพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้มีความประพฤติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือนให้สอดคล้องกับการภารกิจของหน่วยงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอต่อการกิจของหน่วยงานในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง : กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน และไปแจ้งข่าว ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากส่วนราชการที่ต้องการอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้ปฏิบัติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม มีสมรรถนะในการ

ปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง การสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้าง

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ และแหล่งความรู้อื่นๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการ พัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมเสริมสร้าง ค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยหน้าส่วน ราชการ และผู้บังคับบัญชารับมอบหมายทำหน้าที่ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม แนวทางที่กำหนด ประกอบกับนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้ การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงานและสร้างขวัญกำลังใจแก่ ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมิน กำหนดการประเมินปีละ ๑ รอบ ดังนี้

ช่วงการประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๓.๒ องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะกำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานอบต.จังหวัดลำพูน เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานอบต.ดำเนินการตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานอบต. จังหวัดลำพูน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้น เงินเดือนพนักงานอบต. พ.ศ. ๒๕๕๙

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกล ยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินปฏิบัติงาน ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดอบต. ในการจัดทำแผนสืบทอด ตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

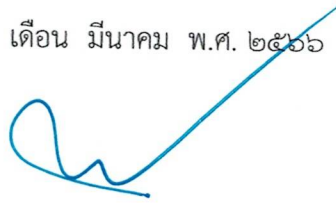
๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกายจัดกิจกรรมยกย่องชมเชย บุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความประพฤติทางจริยธรรมดีเด่น การมอบเกียรติบัตรแก่ บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ว่าที่พันตรี



(โสภณ ดีบใหม่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อน



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อน

ที่ ลพ ๗๕๑๐๑/๒๕๖๖

วันที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อน

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อนได้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และกำหนดนโยบายกำกับดูแลจะต้องให้มีความชัดเจนเรื่องความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ สุจริตไม่กระทำความผิดจริยธรรม โดยได้จัดทำ

๑. ประกาศนโยบายคุณธรรมจริยธรรม
๒. ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
๓. ข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ
๔. นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี
๕. แผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต
๕. นโยบายการบริหารความเสี่ยงโดยมีการดำเนินการตามมาตรการควบคุมภายในครบทุกส่วนราชการ

จากการดำเนินการดังกล่าว ได้แจ้งเวียนให้พนักงานทุกท่านได้รับทราบ พร้อมได้จัดทำแบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อประเมินผลด้านการส่งเสริมดังกล่าวฯ สามารถที่จะดำเนินการให้พนักงานทุกคนได้รับรู้ถึงคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินงานและการป้องกันการกระทำการทุจริต พนักงานมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น และไม่มีเรื่องร้องเรียนจากการแจ้งเวียนให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อนได้ดำเนินการจัดทำแบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรื่อน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๓๒ คน สรุปผลการประเมิน ดังนี้
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่เสนอมาพร้อมนี้

นางฯ ช่าง

(นางเอมวรา ชัยวงษ์)

นิติกรชำนาญการ

(นางสาวพิชญ์ลภา ใจแก้ว)

หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน
- เพื่อโปรดทราบ



(นายมีงภพ ศรีชะบา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน

ทราบ - ดำเนินการ

ว่าที่พันตรี



(โสภณ ดีบใหม่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน ได้ดำเนินการจัดทำแบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงานอบต. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๓๒ คน สรุปผลการประเมิน ดังนี้

● ด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑. แม้ผู้ร่วมงานทำผิดระเบียบและชักชวนให้ข้าพเจ้าทำตามข้าพเจ้ายืนหยัดที่จะทำอย่างถูกต้อง	-	-	-	๒	๓๐
๒. ข้าพเจ้าปฏิเสธผู้ที่จะให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ขัดต่อมาตรฐานของวิชาชีพข้าพเจ้า	-	-	-	๔	๒๘
๓. ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้	-	-	-	๑	๓๑
๔. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาใกล้ชิดกระทำความผิดร้ายแรงข้าพเจ้าไม่กล้าโทษเขา	๑	๒	-	-	๒๙
๕. เมื่อเห็นผู้ร่วมงานจำนวนหนึ่งกำลังปฏิบัติไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าเข้าไปทักท้วง	-	-	๒	๓	๒๗
๖. เมื่อรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชานิ่งในสิ่งที่อาจไม่ถูกต้องตามระเบียบราชการ ข้าพเจ้าจะขอคำอธิบายจากท่าน	-	-	๓	๔	๒๕
๗. เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้แก่ข้าพเจ้า เพื่อเขาจะได้รับความสะดวกจากทางราชการ ข้าพเจ้าปฏิเสธอย่างเด็ดขาด	-	-	๔	๕	๒๓
๘. เมื่อทราบว่ามีการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานวิชาชีพ ข้าพเจ้ารีบทักท้วง	-	-	๗	๘	๑๗
๙. เมื่อมีคนจำนวนหนึ่งคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสม ข้าพเจ้าจะพยายามโน้มน้าวให้เขาทำในสิ่งที่ถูกต้อง	-	-	๒	๕	๒๕
๑๐. ข้าพเจ้าไม่ปฏิเสธของกำนัล เมื่อมีผู้มาเสนอให้เพราะไม่มีระเบียบราชการ	๒	๓๐	-	-	-
สรุป รวม ด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง	๓	๓๒	๑๘	๓๒	๒๓๕

● ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑. มีกฎระเบียบทางราชการบางประการที่ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติได้	-	-	๓	๗	๒๒
๒. ข้าพเจ้าจะไม่เข้าประชุมตามนัดหมาย ถ้าข้าพเจ้าติดภารกิจส่วนตัว	๑๐	๒๒	-	-	-
๓. ข้าพเจ้าทำงานอย่างตรงไปตรงมาตามหน้าที่	-	-	-	๕	๒๗
๔. ข้าพเจ้าไม่เคยฉกฉวยกับผู้มีติดต่อราชการ	-	-	-	๒	๓๐
๕. ข้าพเจ้าทำงานให้ตรงตามกำหนดการ แม้มีเหตุจำเป็นส่วนตัว	-	-	-	๓	๒๙
๖. ข้าพเจ้าเคยใช้วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานในงานส่วนตัว	๓๒	-	-	-	-
๗. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะร่วมทำผิดระเบียบกับคนในที่ทำงาน	-	-	-	๒	๓๐
๘. ข้าพเจ้าจำเป็นต้องการเอาใจผู้ใหญ่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	๓๑	๑	-	-	-
๙. เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ข้าพเจ้าไม่ชอบข้าพเจ้าก็พยายามทำอย่างดีที่สุดสำเร็จ	-	-	-	๑	๓๑
๑๐. เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาข้าพเจ้าต้องนึกถึงคนใกล้ชิดก่อน	๒	๓๐	-	-	-
สรุป รวม ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ	๗๕	๕๓	๓	๒๐	๑๖๙

● ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑. ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ	-	-	-	๒	๓๐
๒. ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เที่ยงตรงให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ	-	-	-	๕	๒๗
๓. ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้ามักเลือกเฉพาะแหล่งที่รู้จักคุ้นเคย	-	๒๕	๗	-	-
๔. ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบได้ไม่เป็นระเบียบมากนัก	๓	๒๙	-	-	-
๕. ในกรณีที่ผู้ร้องขอหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ แต่ทางราชการไม่สามารถให้ดูได้ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา	๔	๒๘	-	-	-
๖. ข้าพเจ้ามักให้ความสะดวกแก่หน่วยงานตรวจสอบภายนอกมากกว่าหน่วยงานภายใน	๒๗	๕	-	-	-
๗. ข้าพเจ้ายึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการ คนราชการต้องปกปิดข้อมูลของทางราชการ	๖	๒๖	-	-	-
๘. ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ	-	-	๒	๓	๒๗
๙. ข้าพเจ้าระบุขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมชื่อผู้รับผิดชอบชัดเจนทุกขั้นตอน	-	-	-	๔	๒๘
๑๐. ข้าพเจ้านำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็นให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข	-	๒	๓๐	-	-
สรุป รวม ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้	๔๐	๑๑๕	๓๙	๑๔	๑๑๒

● ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑. ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ	๓๐	๒	-	-	-
๒. ข้าพเจ้าให้เพื่อนสนิทรับบริการตามลำดับก่อนหลัง	๓๑	๑	-	-	-
๓. แม้ว่าจะมีผู้รับบริการมาก ข้าพเจ้าที่ให้บริการตามสบายไม่เราเรียกว่าปกติ	๓๐	๒	-	-	-
๔. ข้าพเจ้าอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ที่พูดแล้วเข้าใจยาก	๒๙	๓	-	-	-
๕. ข้าพเจ้าอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ที่พูดแล้วเข้าใจยาก	๓๐	๒	-	-	-
๖. ในขณะที่ให้บริการ บางครั้งมีผู้ใช้งานไม่ติดกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะตอบโต้กลับไป	๓๑	๑	-	-	-
๗. เมื่อมีคนจากหน่วยงานอื่นมาติดต่อกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามักบอกให้เขาติดต่อกับคนแทน	๓๐	๒	-	-	-
๘. เมื่อคนที่มาติดต่อขาดหลักฐานบางอย่าง ข้าพเจ้าหาหนทาง เช่น การใช้เอกสารอื่นที่จำเป็นแทน เพื่อให้เราได้รับบริการ	๒๙	๓	-	-	-
๙. แม้เวลาที่ข้าพเจ้าเหนื่อย ข้าพเจ้าก็ยังพูดจาดีกับผู้ที่มาติดต่อ	-	-	-	๑	๓๑
๑๐. ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับงาน เมื่อมีผู้มาติดต่อเวลาใกล้เลิกงาน	๓๐	๒	-	-	-
สรุป รวม ด้านไม่เลือกปฏิบัติ	๓๖๑	๑๘	-	๑	๓๑

● ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑.ข้าพเจ้ามีการตั้งเป้าหมายใหญ่ และเป้าหมายย่อยในการปฏิบัติงาน	-	-	-	๑	๓๑
๒.ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานอย่างละเอียด เพื่อป้องกันความผิดพลาด	-	-	-	๒	๓๐
๓.ข้าพเจ้ามักทำงานไม่ทันเวลาที่กำหนด	๓๐	๒	-	-	-
๔.ข้าพเจ้าแสวงหาทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จดีขึ้น	-	-	-	๓๐	๒
๕.ข้าพเจ้าปรับขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง เพื่อให้งานสำเร็จเร็วขึ้น	-	-	-	๒	๓๐
๖.ข้าพเจ้าเคยขอให้มีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อจะสามารถทำงานได้เร็วขึ้น	-	-	-	๕	๒๗
๗.ข้าพเจ้าประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะ ว่างานนั้นดำเนินตามเป้าหมายหรือไม่	-	-	-	๘	๒๔
๘.ข้าพเจ้าตรวจทานงานที่ทำด้วยความระมัดระวังทุกครั้ง	-	-	-	๓	๒๙
๙.ข้าพเจ้า ควรไปแก้ไขสิ่งที่ข้าพเจ้า บกพร่อง ถ้าข้าพเจ้าได้ส่งงานนั้นไปแล้ว	๓๐	๒	-	-	-
๑๐.ข้าพเจ้าจัดประชุมกลุ่มงาน เพื่อการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	-	-	-	๒	๓๐
สรุป รวม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน	๓๐	๔	-	๕๓	๒๐๓

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑. ควรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทุจริต มีคุณธรรมจริยธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
๒. ควรสร้างจิตสำนึกให้มีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลเพื่อสร้างจิตสำนึก ค่านิยม ด้านการทุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
๓. ควรส่งเสริมให้พนักงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

สรุปผลการประเมินโครงการ

๑.ด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง

- พนักงานจำนวน ๓๒ คน ตอบ ไม่จริง ๓ คน ค่อนข้างไม่จริง ๓๒ คน ไม่แน่ใจ ๑๘ คน ค่อนข้างจริง ๓๒ คน จริง ๒๓๕ คน

๒. ด้านซื่อสัตย์รับผิดชอบ

- พนักงานจำนวน ๓๒ คน ตอบ ไม่จริง ๗๕ คน ค่อนข้างไม่จริง ๕๓ คน ไม่แน่ใจ ๓ คน ค่อนข้างจริง ๒๐ คน จริง ๑๖๙ คน

๓.ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้

- พนักงานจำนวน ๓๒ คน ตอบ ไม่จริง ๔๐ คน ค่อนข้างไม่จริง ๑๑๕ คน ไม่แน่ใจ ๓๙ คน ค่อนข้างจริง ๑๔ คน จริง ๑๑๒ คน

๔.ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

- พนักงานจำนวน ๓๒ คน ตอบ ไม่จริง ๓๖๑ คน ค่อนข้างไม่จริง ๑๘ คน ไม่แน่ใจ ๐ คน ค่อนข้างจริง ๑ คน จริง ๓๑ คน

๕.ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน

- พนักงานจำนวน ๓๒ คน ตอบ ไม่จริง ๓๐ คน ค่อนข้างไม่จริง ๔ คน ไม่แน่ใจ ๐ คน ค่อนข้างจริง ๕๓ คน จริง ๒๐๓ คน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เดมทท ชัยวงษ์

(นางเอมวรา ชัยวงษ์)

นิติกรชำนาญการ



(นางสาวพิชญ์ลภา ใจแก้ว)

หัวหน้าสำนักงานปลัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน

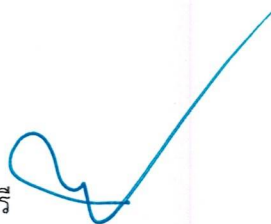
- เพื่อโปรดทราบ

(นายมีงภพ ศรีชะบา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน

ทราบ - ดำเนินการ

ว่าที่พันตรี



(โสภณ ดีบใหม่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน

แบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน

แบบประเมินนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ท่านสำรวจพฤติกรรมเชิงจริยธรรมด้วยตนเองในด้านกล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ความซื่อสัตย์รับผิดชอบ โปร่งในตรวจสอบได้ไม่เลือกปฏิบัติ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานเพื่อประโยชน์ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ผู้ทำแบบประเมินสามารถเลือกทำแบบประเมินด้านใดด้านหนึ่งก่อนก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องทำแบบประเมินให้ครบทุกด้านแต่ต้องทำให้ครบทุกข้อในด้านที่เลือกทำนั้นๆ ก่อนที่จะออกจากระบบเพื่อให้ระบบสามารถประมวลคะแนนได้อย่างถูกต้อง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน จะเก็บข้อมูลและผลการประเมินตนเองครั้งนี้ของท่านไว้เป็นข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยและเป็นความลับ ดังนั้นจึงจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ทำแบบประเมินตนเองแต่อย่างใด

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาว่าท่านมีพฤติกรรมแต่ละข้อตามความเป็นจริงในระดับใด และใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องนั้น

• ด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑. แม้ผู้ร่วมงานทำผิดระเบียบและชักชวนให้ข้าพเจ้าทำตามข้าพเจ้ายืนหยัดที่จะทำอย่างถูกต้อง					
๒. ข้าพเจ้าปฏิเสธผู้ที่ให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ขัดต่อมาตรฐานของวิชาชีพข้าพเจ้า					
๓. ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้					
๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดกระทำความผิดร้ายแรงข้าพเจ้าไม่กล้าโทษเขา					
๕. เมื่อเห็นผู้ร่วมงานจำนวนหนึ่งกำลังปฏิบัติไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าเข้าไปทักท้วง					
๖. เมื่อรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชานิ่งในสิ่งที่อาจไม่ถูกต้องตามระเบียบราชการ ข้าพเจ้าจะขอคำอธิบายจากท่าน					
๗. เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้แก่ข้าพเจ้า เพื่อเขาจะได้รับความสะดวกจากทางราชการ ข้าพเจ้าปฏิเสธอย่างเด็ดขาด					
๘. เมื่อทราบว่ามีการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานวิชาชีพ ข้าพเจ้ารีบทักท้วง					
๙. เมื่อมีคนจำนวนหนึ่งคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสม ข้าพเจ้าจะพยายามโน้มน้าวให้เขาทำในสิ่งที่ถูกต้อง					
๑๐. ข้าพเจ้าไม่ปฏิเสธของกำนัล เมื่อมีผู้มาเสนอให้เพราะไม่มีระเบียบราชการ					
สรุป รวม ด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง					

● ด้านข้อสัถย์รับผิดชอบ

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑. มีกฎระเบียบทางราชการบางประการที่ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติได้					
๒. ข้าพเจ้าจะไม่เข้าประชุมตามนัดหมาย ถ้าข้าพเจ้าติดภารกิจส่วนตัว					
๓. ข้าพเจ้าทำงานอย่างตรงไปตรงมามาตามหน้าที่					
๔. ข้าพเจ้าไม่เคยผัดนัดกับผู้มาติดต่อราชการ					
๕. ข้าพเจ้าทำงานให้ตรงตามกำหนดการ แม้มีเหตุจำเป็นส่วนตัว					
๖. ข้าพเจ้าเคยใช้วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานในงานส่วนตัว					
๗. ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะร่วมทำผิดระเบียบกับคนในที่ทำงาน					
๘. ข้าพเจ้าจำเป็นต้องเอาใจใส่ผู้ใหญ่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
๙. เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ข้าพเจ้าไม่ชอบข้าพเจ้าก็พยายามทำอย่างดีที่สุดจนสำเร็จ					
๑๐. เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาข้าพเจ้าต้องนึกถึงคนใกล้ชิดก่อน					
สรุป รวม ด้านข้อสัถย์รับผิดชอบ					

● ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑. ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อต่อการตรวจสอบ					
๒. ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เที่ยงตรงให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ					
๓. ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้ามักเลือกเฉพาะแหล่งที่รู้จักคุ้นเคย					
๔. ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบได้ไม่เป็นระเบียบมากนัก					
๕. ในกรณีที่มีผู้ร้องขอข้อมูลหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ แต่ทางราชการไม่สามารถให้ดูได้ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา					
๖. ข้าพเจ้ามักให้ความสะดวกแก่หน่วยงานตรวจสอบภายนอกมากกว่าหน่วยงานภายใน					
๗. ข้าพเจ้ายึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการ คนราชการต้องปกปิดข้อมูลของทางราชการ					
๘. ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ					
๙. ข้าพเจ้าระบุขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมชื่อผู้รับผิดชอบชัดเจนทุกขั้นตอน					
๑๐. ข้าพเจ้านำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข					
สรุป รวม ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้					

● ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑.ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษ ก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ					
๒.ข้าพเจ้าให้เพื่อนสนิทรับบริการตามลำดับก่อนหลัง					
๓.แม้ว่าจะมีผู้รับบริการมาก ข้าพเจ้าที่ให้บริการตามสบายไม่เร้าเรียกว่าปกติ					
๔.ข้าพเจ้าอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ที่พูดแล้วเข้าใจยาก					
๕.ข้าพเจ้าอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ที่พูดแล้วเข้าใจยาก					
๖.ในขณะที่ให้บริการ บางครั้งมีผู้ใช้วจาไม่ดีกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะตอบโต้กลับไป					
๗.เมื่อมีคนจากหน่วยงานอื่นมาติดต่อกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามักบอกให้เขาติดต่อกันกับคนแทน					
๘.เมื่อคนที่มาติดต่อขาดหลักฐานบางอย่าง ข้าพเจ้าหาหนทาง เช่น การใช้เอกสารอื่นที่จำเป็นแทน เพื่อให้เราได้รับบริการ					
๙.แม้เวลาที่ข้าพเจ้าเหนื่อย ข้าพเจ้าก็ยังพูดจาดีกับผู้ที่มาติดต่อ					
๑๐.ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับงาน เมื่อมีผู้มาติดต่อเวลาใกล้เลิกงาน					
สรุป รวม ด้านไม่เลือกปฏิบัติ					

● ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑.ข้าพเจ้ามีการตั้งเป้าหมายใหญ่ และเป้าหมายย่อยในการปฏิบัติงาน					
๒.ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานอย่างละเอียด เพื่อป้องกันความผิดพลาด					
๓.ข้าพเจ้ามักทำงานไม่ทันเวลาที่กำหนด					
๔.ข้าพเจ้าแสวงหาทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จดีขึ้น					
๕.ข้าพเจ้าปรับขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง เพื่อให้งานสำเร็จเร็วขึ้น					
๖.ข้าพเจ้าเคยขอให้มีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อจะสามารถทำงานได้เร็วขึ้น					
๗.ข้าพเจ้าประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะ ว่างานนั้นดำเนินตามเป้าหมายหรือไม่					
๘.ข้าพเจ้าตรวจทานงานที่ทำด้วยความระมัดระวังทุกครั้ง					
๙.ข้าพเจ้า คำนึงไปแก้ไขสิ่งที่ข้าพเจ้า บกพร่อง ถ้าข้าพเจ้าได้ส่งงานนั้นไปแล้ว					
๑๐.ข้าพเจ้าจัดประชุมกลุ่มงาน เพื่อการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
สรุป รวม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน					

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นางสาว ไชยง
(นางเอมวรา ชัยวงศ์)
นิติกรชำนาญการ



(นางสาวพิชญ์ธิดา ใจแก้ว)
หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน
- เพื่อโปรดทราบ



(นายมีงภพ ศรีชะบา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน

ทราบ - ดำเนินการ



ว่าที่พันตรี

(โสภณ ตี๋บใหม่)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเรือน