



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา โทร ๐๗๓-๒๙๑๔๓๔

ที่ ยล ๗๒๗๐๑/ ๗๒๖

วันที่ ๗ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลยะหา

ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือกและเลือกสรรบุคคล เพื่อบรรจุ แต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา การพัฒนาบุคลากรโดยการอบรมจริยธรรม นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน (ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อทราบและอนุมัติเผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและอนุมัติ

(นายรังสีมันต์ ซูแว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวดวงฟ้าตีมา ตูแวงสุหลง)

หัวหน้าสำนักปลัด

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลยะหา

- เพื่อโปรดทราบและอนุมัติ

(นายมะต่อเฮ บากา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา

- ทราบ

- อนุมัติ

(นายอูมา สมะแอ)

นายกองค้การบริหารส่วนตำบลยะหา





(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพุดิตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนา ชุมชนให้น่าอยู่ คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

การพุดิตนตามหลักจริยธรรมที่สอดคล้องพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)



### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา มีพฤติกรรมทางจริยธรรม ที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา
๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่สามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องรับการคำสั่งแนะ
๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
๖. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

จากการประเมินจริยธรรมในการแต่งตั้ง (จ้าง) พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา ในขั้นตอนการสอบสัมภาษณ์ของผู้สมัคร มีคำถามทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้สมัคร โดยให้มีเนื้อหาสอดคล้อง ตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา จากคะแนนการสัมภาษณ์ ผู้สมัครสามารถ ตอบคำถามได้ค่อนข้างสูง

#### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลยะหา ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่นและประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อนำไปปฏิบัติในการปฏิบัติงาน

๒) จัดอบรมในเรื่องจริยธรรมของข้าราชการ หรือจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน ที่ปฏิบัติงานใน องค์การบริหารส่วนตำบลยะหาให้ครอบคลุมทุกตำแหน่ง เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักจริยธรรม และพัฒนาตนเองและองค์กรให้เป็นองค์กรที่เป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และ ประชาชนทั่วไป

๓) การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

๔) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมาย

๕) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม

#### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

##### ปัญหา/อุปสรรค

๑) การให้ความร่วมมือหรือความสำคัญในเรื่องจริยธรรมของบุคลากรยังค่อนข้างน้อย

๒) หน่วยงานมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมไม่ครอบคลุมทุกช่องทาง ทำให้บุคลากรบางส่วน ไม่ทราบถึงหลักจริยธรรมตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลยะหา หรือประมวลจริยธรรมอื่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบลยะหากำหนดไว้

##### ข้อเสนอแนะ

ประชาสัมพันธ์ในเรื่องจริยธรรมให้ครอบคลุมทุกช่องทาง และทุกตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลยะหาเป็นประจำ เพื่อให้ทราบและนำไปปฏิบัติโดยทั่วกัน

ผู้รายงาน



(นายรังสิมันต์ ชูแว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา



(นางสาวต่วนฟาติมา ตูแวสุหลง)

หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา



(นายมะต่อเฮ บากา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา

ผู้บังคับบัญชา



(นายยูมา สมะแอ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลยะหา