



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

ที่ อต ๗๔๖๐๑/ ๒๒๖ วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประเมินจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหายโศก

เรื่องเดิม

ด้วยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยใน ระยะที่ ๒ ได้กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) จำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ เป็นเครื่องมือสำคัญ ในการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ด้วยการยกระดับธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสมีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อันจะส่งผลต่อ การยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception index : CPI) ของประเทศไทย ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งใน ระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้งสนองตอบนโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินมีธรรมาภิบาล และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภารรัฐ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้แจ้งแนวทาง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment ITA) ในปีพ.ศ.๒๕๖๖ ข้อ ๐๔๑ รายงานเรื่อง การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อพิจารณา

๑. เห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ๒. เห็นควรเผยแพร่ผลการดำเนินงานฯ ทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้ทราบ และแจ้งหัวหน้าส่วนราชการได้ทราบและโปรดแจ้งพนักงานได้ทราบต่อไป
- จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาหากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่เสนอมาพร้อมมาพร้อมนี้


(ลงชื่อ) ร.ท.

(สง่า สีหาพล)

นิติกรปฏิบัติการ

- วัตถุประสงค์ของงานที่ ๕๕๓๓๒๖๑๒๐


ความเห็น หัวหน้าสำนักปลัด.....
.....
.....

(ลงชื่อ) จ.อ. 
(จักรพันธ์ แก้วกวางพาน)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก.....
.....
.....

(ลงชื่อ) 
(นายถาวร สีหาไชย)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

ความเห็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก.....
.....
.....

(ลงชื่อ) 
(นางมยุรี อูรินคำ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

คำสั่ง
.....
.....

(ลงชื่อ)
(นายจุลลจิตร ทองทิพย์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมิน จริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การ ปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอบ้านฝ้อ จังหวัดอุดรธานี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปีที่รายงาน ๑๙ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://www.haisok.go.th>

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหาร

ทรัพยากรบุคคลการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในประกอบการพิจารณาตาม

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑. ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

๑.๒. นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านสรรหา ด้านการพัฒนาด้านการประเมิน ประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือ ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

๒.๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๒.๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

๒.๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๒.๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒.๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนาพระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑. ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. ไม่มีการกระทำให้เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา หรือ พระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการ โดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชันและระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน ๓. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับ บริการ ทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว ๔. ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวันหรือโดยไม่มีเหตุอันควร ๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๑. มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำหน้าที่เห็นว่า เป็นการละเมิดระเบียบ/กฎหมาย ๒. ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จหรือ กลั่นแกล้งกัน ๓. หลีกเลี่ยงกระทำการที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรมรวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการที่ไม่ถูกต้อง ๔. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือ ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ๕. ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาเชื่อที่สร้างความ เข้าใจผิดแก่คนอื่น ๆ หรือมวลชน
๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	๑. มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ ด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือ ความเชื่อทางการเมือง ๒. ไม่มีการให้สิทธิพิเศษ หรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ ๓. เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน ๔. ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงาน และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย

รายละเอียดการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม
	<p>๕. ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการ หรือ มาตรฐานงาน</p> <p>๖. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยตั้งอยู่ในความ ยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัวความเป็นพวก พ้องหรือบุญคุณส่วนตัว</p>
๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	<p>๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>๒. รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ ทรัพยากร และการดำเนินการในองค์กร</p> <p>๓. ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อ ประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>๔. ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบอาชีพเสริมที่จะทำให้มี ประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน</p> <p>๕. หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชนแม้จะไม่ใชหน้าที่โดยตรง</p> <p>๖. อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร</p>
๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	<p>๑. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ</p> <p>๒. พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและ องค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบ และมีการบริหารจัดการ เวลาที่เหมาะสม</p> <p>๓. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่าและมี ประสิทธิภาพ</p> <p>๔. เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักราะความ รับผิดชอบแก่ เพื่อร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หรือ บุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๕. แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับ มอบหมาย</p> <p>๖. ใช้เทคโนโลยี หรือดิจิทัลมาประกอบการทำงาน เพื่อลดต้นทุนหรือ ทำให้ขั้นตอนหรือวิธีทำงานมี ประสิทธิภาพสูงขึ้น</p>
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ ของทางราชการ	<p>๑. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและ นอกสถานที่ ทำงาน</p> <p>๒. นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหรือแนวทางตาม พระราชดำรัสมา ใช้ในการทำงาน</p> <p>๓. วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อม เสียหรือมลทินมาสู่ทางราชการ</p>

รายละเอียดการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม	รายละเอียดการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม
	เช่นผู้สาว เป็นต้น ๔.วางตนเป็นกลางทางการเมืองโดยใช้สิทธิทางการเมืองในนามตนเองนอกเวลางานอย่างเหมาะสมและหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่ากระทำในนามส่วนราชการ ๕.เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ ๖.ประหยัด อดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหราและไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว ๗.อดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก

๔.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่
๒. ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบ บริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี
๔. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อให้ภาครัฐ รักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๕.ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะมีการศึกษา

๑. ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมไปใช้ในการกระบวนการด้าน ทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก อำเภอบ้านฝาง จังหวัดอุดรธานี เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน
๒. วรรณกรรมวิจัยต่าง ๆ และแนวทางที่ดีต่าง ๆ เช่น องค์ความรู้ ทฤษฎี รูปแบบ หรือ เครื่องมือเชิงพฤติกรรมทั้งในและ ต่างประเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน
๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ ความดีความชอบและได้รับ การยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ) จ.อ.

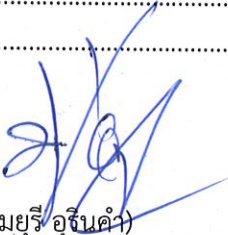
(จักรพันธ์ แก้วกวางพาน)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก.....
.....
.....

(ลงชื่อ) 
(นายถาวร สีหาไชย)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

ความเห็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก.....
.....
.....

(ลงชื่อ) 
(นางมยุรี อุจินตนา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

คำสั่ง

(ลงชื่อ)
(นายจุลลจิตร ทองทิพย์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก
เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

“บุคลากร” ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักวิธีการว่าด้วยหลักวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก จึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการ พิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการสรรหา อัตรากำลัง เพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้มีความประพฤติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของ รัฐ ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ให้สอดคล้องกับการภารกิจของหน่วยงาน ตามแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลต้นอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอ ต่อภารกิจของหน่วยงาน ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง : กำหนดแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก และไปแจ้งข่าว ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากส่วนราชการที่ต้องการอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ปฏิบัติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ (Skill) ความรู้(knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงาน

ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโคก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

- ๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- ๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้าง ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ และแหล่งความรู้อื่นๆ
- ๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)
- ๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมเสริมสร้าง ค่านิยมด้านความ พอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา
- ๒.๖ ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในด้านการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโคก ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยหัวหน้าส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชารับ มอบหมาย ทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่กำหนดประกอบกับนำผลการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของ งาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๓.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมิน กำหนดการประเมินปีละ ๑ รอบ ดังนี้
ช่วงการประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
- ๓.๒ องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะกำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐และ ๓๐ ตามลำดับ
- ๓.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓
- ๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘

๔. ด้านการรักษาไว้(Retention)

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยโคก ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินปฏิบัติงาน ตามแนวทางการปฏิบัติดังนี้

- ๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการ บริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี
- ๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกายจัดกิจกรรม
ยกย่องชมเชย บุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความประพฤติทาง
จริยธรรมดีเด่นการมอบเกียรติบัตรแก่ บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)



(นายจุลจิตร ทองทิพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไต่ก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไทร

ที่ อต ๗๔๖๐๑ / ๒๖๓ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไทร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไทร

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไทร ได้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไทร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และกำหนดนโยบายกำกับดูแลจะต้องให้ความสำคัญเรื่องความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริตไม่กระทำความผิดจริยธรรม โดยได้จัดทำเอกสาร ดังต่อไปนี้

๑. ประกาศนโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
๒. ประกาศมาตรการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น
๓. ประกาศขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไทร ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ
๔. นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี
๕. แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต

๖. นโยบายการบริหารความเสี่ยงโดยมีการดำเนินการตามมาตรการควบคุมภายในครบทุกส่วนราชการ จากการดำเนินการดังกล่าว ได้แจ้งเวียนให้พนักงานทุกท่านได้รับทราบ พร้อมได้จัดทำแบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรม พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไทร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อประเมินผลด้านการส่งเสริมดังกล่าวฯ สามารถที่จะดำเนินการ ให้พนักงานทุกคนได้รับรู้ถึงคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินงานและการป้องกันการกระทำการทุจริต พนักงานมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น และไม่มีเรื่องร้องเรียนจากการแจ้งเวียนให้พนักงานทุกคนได้รับทราบองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไทร ได้ดำเนินการจัดทำแบบประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไทร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น ๕๐ คน สรุปผลการประเมิน ดังนี้

ด้านล่างนี้ยกยันท่าสิ่งที่จะต้อง

พฤติกรรม	ระดับการประเมิน				
	ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑. เมื่อผู้ร่วมงานทำผิดระเบียบและชักชวนให้ข้าพเจ้าทำตาม ข้าพเจ้ายินยอมที่จะทำ อย่างถูกต้อง				๒	๔๘
๒. ข้าพเจ้าปฏิเสธผู้ที่ให้ข้าพเจ้าทำในสิ่งที่ขัดต่อมาตรฐานของวิชาชีพของข้าพเจ้า					๕๐
๓. ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้			๓	๕	๔๒
๔. เมื่อผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดกระทำความผิดร้ายแรงข้าพเจ้าไม่กล่าวโทษเขา	๔๘	๒			
๕. เมื่อเห็นผู้ร่วมงานจำนวนหนึ่งกำลังปฏิบัติไม่ถูกต้อง ข้าพเจ้าเข้าไปทักท้วง			๕	๑๐	๓๕
๖. เมื่อรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาสิ่งในสิ่งที่อาจไม่ถูกต้องตามระเบียบราชการ ข้าพเจ้าจะขอคำอธิบายจากท่าน			๗	๒๐	๒๓
๗. เมื่อมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้แก่ข้าพเจ้า เพื่อจะให้ข้าพเจ้าได้รับความสะดวกจากทางราชการ ข้าพเจ้าปฏิเสธอย่างเด็ดขาด				๓	๔๗
๘. เมื่อทราบว่ามีการปฏิบัติต่ำกว่ามาตรฐานวิชาชีพ ข้าพเจ้ารีบทักท้วง			๓	๓	๔๖
๙. เมื่อมีคนจำนวนหนึ่งคิดเห็นในทางที่ไม่เหมาะสม ข้าพเจ้าจะพยายามโน้มน้าวให้เขา ทำในสิ่งที่ถูกต้อง				๑๐	๔๐
๑๐. ข้าพเจ้าไม่ปฏิเสธของกำนัล เมื่อมีผู้มาเสนอให้เพราะไม่ผิดระเบียบราชการ	๓๒	๑๑	๕	๒	
สรุปรวม ด้านกลั้ยยื่นหยัดทำสิ่งที่จะต้อง					

ด้านข้อสัถยรับผิดชอบ		ระดับการประเมิน				
พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑	มีกฎระเบียบทางราชการบางประการที่ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติได้	๒๘	๑๒	๑๐		
๒	ข้าพเจ้าจะไม่เข้าประชุมตามนัดหมาย ถ้าข้าพเจ้าติดภารกิจส่วนตัว	๓๘		๕	๗	
๓	ข้าพเจ้าทำงานอย่างตรงไปตรงมาตามหน้าที่					๕๐
๔	ข้าพเจ้าไม่เคยติดขัดกับผู้มาติดต่อราชการ				๒	๔๘
๕	ข้าพเจ้าทำงานให้ตรงตามกำหนดการ แม้มีเหตุจำเป็นส่วนตัว				๕	๔๕
๖	ข้าพเจ้าเคยใช้วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานในงานส่วนตัว	๔๗	๓			
๗	ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะร่วมทำผิดระเบียบกับคนในที่ทำงาน					๕๐
๘	ข้าพเจ้าจำเป็นต้องเอาใจผู้ใหญ่ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	๔๓	๒	๕		
๙	เมื่อข้าพเจ้าได้รับมอบหมายงานที่ข้าพเจ้าไม่ชอบ ข้าพเจ้าก็พยายามทำอย่างดีจนสำเร็จ				๒	๔๘
๑๐	เมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ข้าพเจ้าต้องนึกถึงคนใกล้ชิดก่อน	๔๗		๓		
สรุปรวม ด้านข้อสัถยรับผิดชอบ						

ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้

พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑	ข้าพเจ้าเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อถ่ายต่อการตรวจสอบ					๕๐
๒	ข้าพเจ้าพยายามจัดหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องตรงให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ				๒	๔๘
๓	ข้าพเจ้าจัดหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำงาน ข้าพเจ้ามักเลือกเฉพาะแหล่งที่รู้จักคุ้นเคย	๒๙	๑๑	๑๐		
๔	ข้าพเจ้าจัดข้อมูลและเอกสารของทางราชการในส่วนที่ตัวเองรับผิดชอบได้ไม่เป็นระเบียบมากนัก	๒๒	๑๘	๘	๒	
๕	ในกรณีที่มีผู้ร้องขอข้อมูลหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ แต่ทางราชการไม่สามารถให้ได้ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา	๕๐				
๖	ข้าพเจ้ามักให้ความสะดวกแก่หน่วยงานตรวจสอบภายนอกมากกว่าหน่วยงานภายใน	๔๕	๕			
๗	ข้าพเจ้ายึดถือเสมอว่าในการปฏิบัติราชการ คนราชการต้องปกปิดข้อมูลของทางราชการ			๕	๒	๔๓
๘	ข้าพเจ้ากำหนดหลักการในการทำงานก่อนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ			๓	๗	๔๐
๙	ข้าพเจ้าระมูขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมชื่อผู้รับผิดชอบชัดเจนทุกขั้นตอน				๘	๔๒
๑๐	ข้าพเจ้านำเรื่องร้องเรียนหรือข้อคิดเห็น ให้คณะกรรมการร่วมพิจารณาเพื่อปรับปรุงแก้ไข					๕๐
สรุปรวม ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้						

ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑	ข้าพเจ้าจะให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษ ก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ	๔๘	๒			
๒	ข้าพเจ้าให้เพื่อนสนิทรับบริการตามลำดับก่อนหลัง				๖	๔๔
๓	แม้ว่าจะมีผู้รับบริการมาก ข้าพเจ้าก็ให้บริการตามสบายไม่เร่งรีบกว่าปกติ	๔๕	๕			
๔	ข้าพเจ้าอารมณ์เสียที่ต้องบริการแก่ผู้ทุพพลภาพแล้วเข้าใจยาก	๔๒	๕	๓		
๕	ข้าพเจ้ามักให้บริการคนยากจนทีหลัง เพราะต้องเสียเวลาอธิบายมาก	๕๐				
๖	ในขณะที่ให้บริการ บางครั้งมีผู้ใช้วาจามาติดกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้าจะตอบโต้กลับไป	๔๕	๓	๒		
๗	เมื่อมีคนจากหน่วยงานอื่นมาติดต่อกับข้าพเจ้า ข้าพเจ้ามักบอกให้เขาติดต่อกับคนอื่นแทน	๔๗	๓			
๘	เมื่อคนที่มาติดต่อขาดหลักฐานบางอย่าง ข้าพเจ้าหวนทวง เช่น การใช้เอกสารอื่นที่จำเป็นแทน เพื่อให้เขาได้รับบริการ		๓๒	๘	๑๐	
๙	แม้เวลาที่ข้าพเจ้าเหนื่อย ข้าพเจ้าก็ยังพูดจาดีกับผู้ที่มาติดต่อ					๕๐
๑๐	ข้าพเจ้าปฏิเสธที่จะรับงาน เมื่อมีผู้มาติดต่อเวลาใกล้เลิกงาน	๕๐				
	สรุปรวม ด้านไม่เลือกปฏิบัติ					

ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน

พฤติกรรม		ระดับการประเมิน				
		ไม่จริง	ค่อนข้างไม่จริง	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างจริง	จริง
๑	ข้าพเจ้ามีการตั้งเป้าหมายใหญ่ และเป้าหมายย่อยในการปฏิบัติงาน				๘	๔๒
๒	ข้าพเจ้าวางแผนการทำงานอย่างละเอียด เพื่อป้องกันความผิดพลาด					๕๐
๓	ข้าพเจ้ามักทำงานไม่ทันเวลาที่กำหนด	๔๘	๒			
๔	ข้าพเจ้าแสวงหาทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จดีขึ้น					๕๐
๕	ข้าพเจ้าปรับขั้นตอนการทำงานให้สั้นลง เพื่อให้งานสำเร็จเร็วขึ้น					๕๐
๖	ข้าพเจ้าเคยขอให้มีการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อจะสามารถทำงานได้เร็วขึ้น				๗	๔๓
๗	ข้าพเจ้าประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นระยะ ว่างานนั้นคุ้มค่าเงินตามเป้าหมายหรือไม่					๕๐
๘	ข้าพเจ้าตรวจหางานที่ทำด้วยความระมัดระวังทุกครั้ง					๕๐
๙	ข้าพเจ้าไม่ตามไปแก้ไขสิ่งที่ข้าพเจ้าทำบกพร่อง ถ้าข้าพเจ้าได้ส่งงานนั้นไปแล้ว	๕๐				
๑๐	ข้าพเจ้าจัดประชุมกลุ่มงาน เพื่อการวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น			๒	๓	๔๕
	สรุปรวม ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน					

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

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

สรุปผลการประเมินโครงการ

๑. ด้านกล้ายืนหยัดทำสิ่งที่ถูกต้อง

๑.๑ หัวข้อ แม้ผู้ร่วมงานทำผิดระเบียบและชักชวนให้ทำตาม ยืนหยัดที่จะไม่ทำตาม และทำอย่างถูกต้อง มีผู้ตอบจริง คิดเป็นร้อยละ ๙๖ รองลงมาตอบค่อนข้างจริง คิดเป็นร้อยละ ๔

๑.๒ หัวข้อ การปฏิเสธทำในสิ่งที่ขัดต่อมาตรฐานของวิชาชีพ มีผู้ตอบจริง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๑.๓ หัวข้อ การปฏิเสธที่จะรับผลประโยชน์ที่มีผู้เสนอให้ มีผู้ตอบจริง คิดเป็นร้อยละ ๘๔ รองลงมาตอบค่อนข้างจริง คิดเป็นร้อยละ ๑๐ และตอบไม่แน่ใจ ๖

๒. ด้านชื่อเสียงรับผิดชอบ

๒.๑ หัวข้อ มีกฎระเบียบทางราชการบางประการที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ มีผู้ตอบไม่จริง คิดเป็นร้อยละ ๕๖ รองลงมาตอบค่อนข้างไม่จริง คิดเป็นร้อยละ ๒๔ และตอบไม่แน่ใจ ๒๐

๒.๒ หัวข้อ การทำงานตรงไปตรงมา มีผู้ตอบจริง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๒.๓ หัวข้อ การใช้วัสดุอุปกรณ์ของสำนักงานในงานส่วนตัว มีผู้ตอบไม่จริง คิดเป็นร้อยละ ๙๔ รองลงมาตอบค่อนข้างไม่จริง คิดเป็นร้อยละ ๔

๓. ด้านโปร่งใสตรวจสอบได้

๓.๑ หัวข้อ การเก็บหลักฐานทุกอย่างในการทำงานไว้ เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบ มีผู้ตอบจริง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๓.๒ หัวข้อ การพยายามจัดหาข้อมูลที่เที่ยงตรงให้ได้มากที่สุด เพื่อให้ทีมงานใช้ในการตัดสินใจ มีผู้ตอบจริง คิดเป็นร้อยละ ๙๖ รองลงมาตอบค่อนข้างจริง คิดเป็นร้อยละ ๔

๓.๓ หัวข้อ ในกรณีที่มีผู้ร้องขอหลักฐานของทางราชการในส่วนที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ แต่ทางราชการไม่สามารถให้ดูได้ ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงที่จะอธิบายเหตุผลแก่เขา มีผู้ตอบไม่จริง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๔. ด้านไม่เลือกปฏิบัติ

๔.๑ หัวข้อ การให้บริการแก่บุคคลสำคัญเป็นพิเศษ ก่อนผู้รับบริการรายอื่นๆ มีผู้ตอบไม่จริง คิดเป็นร้อยละ ๙๖ รองลงมาตอบค่อนข้างไม่จริง คิดเป็นร้อยละ ๔

๔.๒ หัวข้อ การให้เพื่อนสนิทรับบริการตามลำดับก่อนหลัง มีผู้ตอบจริง คิดเป็นร้อยละ ๘๔ รองลงมาตอบค่อนข้างไม่จริง คิดเป็นร้อยละ ๑๖

๔.๓ หัวข้อ แม้ว่าจะมีผู้รับบริการมาก ก็ให้บริการตามสบายไม่เร่งรีบกว่าปกติ มีผู้ตอบไม่จริง คิดเป็นร้อยละ ๙๐ รองลงมาตอบค่อนข้างไม่จริง คิดเป็นร้อยละ ๑๐

๕. ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน

๕.๑ หัวข้อ มีการตั้งเป้าหมายใหญ่ และเป้าหมายย่อยในการปฏิบัติงาน มีผู้ตอบจริง คิดเป็นร้อยละ ๘๔ รองลงมาตอบค่อนข้างไม่จริง คิดเป็นร้อยละ ๑๖

๕.๒ หัวข้อ วางแผนการทำงานอย่างละเอียด เพื่อป้องกันความผิดพลาด มีผู้ตอบจริง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๕.๓ หัวข้อ มักทำงานไม่ทันเวลาที่กำหนด มีผู้ตอบจริง คิดเป็นร้อยละ ๘๔ รองลงมาตอบค่อนข้างไม่จริง คิดเป็นร้อยละ ๑๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ) ร.ท.



(สง่า สีหาพล)

นิติกรปฏิบัติการ

ความเห็น หัวหน้าสำนักปลัด.....

.....

(ลงชื่อ) จ.อ.

(จักรพันธ์ แก้วกพาน)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก.....

.....

(ลงชื่อ)

(นายถาวร สีหาไชย)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

ความเห็น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก.....

.....

(ลงชื่อ)

(นางมยุรี อูรินคำ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก

คำสั่ง

.....

(ลงชื่อ)

(นายจุลลจิตร์ ทองทิพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหายโศก