



รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

นางพัชรินทร์ ชัยเวทย์
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติ
ผู้รายงาน

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.khokkhonlocal.go.th/index.php/code-of-ethics-for-government-officials/๒๔๗-๐๓๙-๒๕๖๖>

๒. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.khokkhonlocal.go.th/index.php/code-of-ethics-for-government-officials/๒๕๑-๐๓๙-๒๕๖๖-๔>

๓. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.khokkhonlocal.go.th/index.php/code-of-ethics-for-government-officials/๒๕๐-๐๓๙-๒๕๖๖-๓>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่ <https://www.khokkhonlocal.go.th/index.php/code-of-ethics-for-government-officials/๒๓๕-๐๓๙-๒๕๖๕>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลปฏิบัติราชการในรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ เพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ระบุขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบ ๖ เดือนแรก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ของพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๔ ราย พนักงานครู จำนวน ๒ ราย และพนักงานจ้าง จำนวน ๑ ราย โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนการดำเนินงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และลูกจ้างประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน

ลำดับ	รายละเอียด	หมายเหตุ
๑	ทบทวน ระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ	ก่อนรอบการประเมิน
๒	-ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินฯ พนักงานส่วนตำบล	ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๕
	-ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินฯ พนักงานจ้าง	ภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๕
๓	ผู้ใต้บังคับบัญชาทำข้อตกลงผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชา	ภายในวันที่ ตุลาคม ๒๕๖๕
๔	-แจ้งประกาศหลักเกณฑ์ฯ ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทราบ	ภายในวันที่ ตุลาคม ๒๕๖๕
๕	-คำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ พนักงานส่วนตำบลฯ	๑๒๙/๒๕๖๖ ๓ มีนาคม ๒๕๖๖
	-คำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ พนักงานครู	๑๕๓/๒๕๖๖ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖
	-คำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานฯ	๑๓๑/๒๕๖๖ ๗ มีนาคม ๒๕๖๖
	-คำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู	๑๓๘/๒๕๖๖ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖
๖	-สิ้นรอบการประเมิน(๓๑ มีนาคม ๖๖) ผู้บังคับบัญชาประเมินผล การปฏิบัติงาน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ	๓ เมษายน ๒๕๖๖
๗	-บันทึกเชิญคณะกรรมการกลั่นกรองฯ พนักงานส่วนตำบลฯ	๑๘ เมษายน ๒๕๖๖
	-บันทึกเชิญคณะกรรมการกลั่นกรองฯ พนักงานครู	๑๘ เมษายน ๒๕๖๖
	-เสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งชั้น	เมษายน ๒๕๖๖
๘	รวบรวมแบบประเมินเสนอ คกก.กลั่นกรองฯ	
๙	-คกก.กลั่นกรองฯ พิจารณาผลการประเมินฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๒๐ เมษายน ๒๕๖๖
	-คกก.กลั่นกรองฯ พิจารณาผลการประเมินฯ พนักงานครู	๒๐ เมษายน ๒๕๖๖
๑๐	รายงานผลคะแนนการประเมินต่อนายก อบต.โคกคอน	
๑๑	ประกาศรายชื่อพนักงานดีเด่น	
	-แจ้งประกาศรายชื่อพนักงานดีเด่น และติดประกาศที่เปิดเผย	
๑๒	-บันทึกเชิญ คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ	๑๘ เมษายน ๒๕๖๖
	-บันทึกเชิญ คกก.พิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู	๑๘ เมษายน ๒๕๖๖
๑๓	-คกก.พิจารณาเลื่อนขั้นฯ พิจารณาฯ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ	๒๐ เมษายน ๒๕๖๖
	-คกก.พิจารณาเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู	๒๐ เมษายน ๒๕๖๖
๑๔	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีคำสั่งเลื่อนขั้นฯ	๒๐ เมษายน ๒๕๖๖
๑๕	บันทึกข้อมูลลงทะเบียนประวัติ และในระบบ LHR และรายงานผล การเลื่อนขั้นฯ ต่อประธาน ก.อบต.จังหวัดหนองคาย	

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

วิธีการดำเนินการ ว่ามีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในขั้นตอนตามข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ได้จัดทำรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐานและตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบดังนี้

๑. ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรวจตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๒. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอนได้กำหนดการประเมินพฤติกรรมด้านสมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity – ING) ไว้ในแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

วิธีการที่หน่วยงานนำผลที่ได้จากข้อ ๓ ไปใช้ในการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- จัดทำแบบประเมินของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ได้จำแนกระดับการประเมิน ดังนี้

สมรรถนะที่ ๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity – ING) หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามหลักกฎหมายและคุณธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ระดับ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน

ระดับที่ ๑ : ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย

- ◆ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงาน และองค์กรกำหนดไว้
- ◆ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบ/ตำแหน่งงานของตนให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานของหน่วยงานและองค์กร

ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้

- ◆ มีสัจจะเชื่อถือได้ และรักษาวาจา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง
- ◆ เป็นคนตรงไปตรงมา กล้าพูด และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กร

ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นและแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน

- ◆ ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน
- ◆ ยึดมั่นและมีความแน่วแน่ในหลักการ คุณธรรม และประพฤติปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น
- ◆ ยึดหลักความยุติธรรม และความเป็นธรรมที่เป็นที่ตั้ง แม้ต้องกระทบกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ที่สูงกว่า

ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอ้างความถูกต้องเพื่อองค์กร

- ◆ อ้างความถูกต้อง ยืนยันพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้
- ◆ ตัดสินใจในหน้าที่ หรือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์
- ◆ เสียสละความสุขสบาย ประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนความพึงพอใจส่วนตนหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจให้หน้าที่สัมฤทธิ์และเน้นประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง

ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อองค์กร และประเทศชาติ

- ◆ อุทิศตน อ้างความถูกต้อง และยืนยันพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร หรือประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ หรือแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต
- ◆ ไม่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อฉ้อฉลหรือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งทั้งในเชิงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีที่หน่วยงานนำผลที่ได้จากข้อ ๓ ไปใช้ดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคล แบ่งออกเป็น

๑. มาตรการเชิงรุก

๑.๑ การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมด้านจริยธรรม

๑.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ปัญหา

๑.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

๑.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่

ดำเนินการให้เกิดความโปร่งใส

๑.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

๒. มาตรการเชิงรับ

๒.๑ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๒.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

- พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบของการประเมินและจัดส่งแบบประเมินต่อผู้บังคับบัญชาล่าช้า

ข้อเสนอแนะ

- เห็นควรให้ให้อำนาจการกองแต่ละกอง กระตุ้นเตือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ในสังกัด ได้จัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ตรงตามเวลาที่กำหนด เพื่อให้พนักงานทรัพยากรบุคคลดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

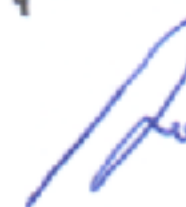
ผู้รายงาน



(นางพัชรินทร์ ชัยเวทย์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา



(นางสาวอุมาพร ณ หนองคาย)

ตำแหน่ง

หัวหน้าสำนักงานปลัด