

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ..... องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง.....

ปีงบประมาณ..... ๒๕๖๖.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน... ๙ มีนาคม ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง จังหวัด

ชุมพร พ.ศ.๒๕๕๒

๒. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหารองค์การบริหาร

ส่วนตำบลคูริง พ.ศ.๒๕๕๓

๓. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่นองค์การ

บริหารส่วนตำบลคูริง พ.ศ.๒๕๕๓

URL ที่เผยแพร่ ๑. http://www.khuring.go.th/images/sub_1275462154/IMG_20181001_105518-converted.pdf

๒. http://www.khuring.go.th/images/sub_1275462154/jariya%20admin.pdf

๓. http://www.khuring.go.th/images/sub_1275462154/jareya%20spa.pdf

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสมรรถนะภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้ออกประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ทุกปีงบประมาณ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ โดยได้มีการแจ้งเวียนให้ส่วนราชการภายในดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์นัยประกาศข้างต้น โดยแบ่งการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีสัดส่วนน้ำหนัก ร้อยละ ๗๐ และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนน้ำหนัก ร้อยละ ๓๐ ซึ่งเป็นการกำหนดข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

๑.๒ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้รับการประเมินจะประเมินตนเองตามเอกสารหรือหลักฐาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่มีอยู่จริง เสนอต่อผู้ประเมิน เพื่อทำการประเมินผู้รับการประเมิน สำหรับในส่วนรูปแบบประเมินสมรรถนะ พิจารณาจากรายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมบ่งชี้ของสมรรถนะแต่ละระดับ ว่าผู้รับ

การประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะอยู่ในระดับใด (สูงกว่า เท่ากับ หรือต่ำกว่า) ซึ่งสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม จะกำหนดสอดคล้องไว้ในสมรรถนะหลัก ข้อ ๒ ภายในแบบประเมินสมรรถนะ

๑.๓ เมื่อผู้ประเมินได้ประเมินผู้รับการประเมินเรียบร้อยแล้ว จึงเสนอผลการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาลำดับเหนือขึ้นไป เพื่อพิจารณาให้ความเห็นอีกชั้นหนึ่ง และเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณา กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ เพื่อพิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงานฯ โดยพิจารณา รวมถึงการประเมินสมรรถนะด้วย และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) การประเมินสมรรถนะภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานฯ ได้คำนึงถึงพฤติกรรมที่บ่งชี้ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยกำหนดไว้ในสมรรถนะหลัก ข้อ ๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม อันบ่งชี้ถึงการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยสามารถแบ่งระดับของสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่บ่งชี้ได้ ดังนี้

- ระดับที่ ๐ : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
- ระดับที่ ๑ : ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัย
- ๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงาน และองค์กรกำหนดไว้
- ๑.๒ มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบ/ตำแหน่งงานของตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ มาตรฐานของหน่วยงานและองค์กร
- ระดับที่ ๒ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้
- ๒.๑ มีสัจจะเชื่อถือได้ และรักษาวาจา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง
- ๒.๒ เป็นคนตรงไปตรงมา กล้าพูด และกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กร
- ระดับที่ ๓ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นและแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม ยุติธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน
- ๓.๑ ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน
- ๓.๒ ยึดหลักความยุติธรรม และความเป็นธรรมเป็นที่ตั้ง แม้ต้องกระทบกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ที่สูงกว่า
- ระดับที่ ๔ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอ้างความถูกต้องเพื่อองค์กร
- ๔.๑ อ้างความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้
- ๔.๒ ตัดสินใจในหน้าที่ หรือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์
- ๔.๓ เสียสละความสุขสบาย ประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนความพึงพอใจส่วนตนหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลและเน้นประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง
- ระดับที่ ๕ : แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อองค์กร และประเทศชาติ

๑. อุทิศตน จ้างความถูกต้อง และยื่นหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร หรือประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ หรือแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

๒. ไม่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อฉ้อฉลหรือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งทั้งในเชิงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ ในการประเมิน ทั้งผู้รับการประเมินและผู้ประเมินจะประเมินตามระดับสมรรถนะที่ค้นพบเทียบกับระดับสมรรถนะที่ระบุข้างต้น โดยพิจารณาระดับที่คาดหวังตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งประกอบด้วย อันจะบ่งชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมที่สูงกว่า เท่ากับ หรือต่ำกว่าระดับที่คาดหวังหรือไม่อย่างไร ซึ่งหากมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ จนส่งผลว่าไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน ผู้ประเมินในฐานะผู้บังคับบัญชาอาจกล่าวตักเตือนและต้องมีข้อตกลงเพื่อการปรับปรุงตนเอง เพื่อพัฒนาให้ผู้รับการประเมินมีสมรรถนะที่บ่งชี้ให้อยู่ในระดับที่คาดหวังต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผลจากการประเมินสมรรถนะ ที่ปรากฏอยู่ในสมรรถนะหลัก ข้อ ๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ปรากฏว่าพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ส่วนใหญ่ มีสมรรถนะเชิงพฤติกรรมบ่งชี้เป็นไปตามระดับที่คาดหวังตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ที่มีระดับที่คาดหวัง อยู่ที่ระดับ ๑ ซึ่งมีผลประเมินตามระดับที่คาดหวัง, ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน หรือประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (บางตำแหน่ง) หรือระดับชำนาญการ ที่มีระดับที่คาดหวัง อยู่ที่ระดับ ๒ มีผลประเมินตามระดับที่คาดหวังเช่นกัน เป็นต้น นอกจากนี้ มี ๓ ราย ที่มีผลการประเมินสมรรถนะข้อดังกล่าวเกินกว่าระดับที่คาดหวัง และ ๑ ราย ที่มีผลการประเมินต่ำกว่าระดับที่คาดหวัง ๑ ระดับ ดังนั้น จึงสะท้อนให้เห็นในภาพรวมได้ว่าพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ยังคงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงาน และองค์กรกำหนดไว้ รวมถึงมีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบ/ตำแหน่งงานของตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ มาตรฐานของหน่วยงานและองค์กร รวมถึงมีสัจจะเชื่อถือได้ และยึดมั่นและแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม ยุติธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้นำประเด็นการประเมินสมรรถนะหลัก ข้อ ๒ ภายใต้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ไปใช้เพื่อประกอบการพิจารณาดังต่อไปนี้

- ๔.๑ พิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนขั้นค่าจ้าง
- ๔.๒ พิจารณาเสนอขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเหรียญจักรพรรดิมาลา ประจำปีของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำ
- ๔.๓ พิจารณาการเลื่อนและหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ๔.๔ พิจารณาดำเนินมาตรการทางวินัยและกฎหมาย
- ๔.๕ การกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง
- ๔.๖ จัดทำโครงการฝึกอบรมในเชิงป้องกัน ทั้งในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทางจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

ด้วยบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง มีที่มาจากหลากหลายภูมิหลังทั้งในส่วนของการรับโอน การบรรจุใหม่ นำมาซึ่งความสามารถที่แตกต่างกัน ความคิดเห็นที่หลากหลาย จึงต้องอาศัยระยะเวลาพอสมควรในการปรับเปลี่ยนทัศนคติและบริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากรเพื่อสร้างการรับรู้ ความ

เข้าใจถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการและประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาท้องถิ่น ที่พึงประพฤติปฏิบัติตนในสิ่งที่ควรกระทำและ/หรือไม่ควรกระทำ เพื่อรักษาจริยธรรมและคุณงามความดีที่บุคลากรในสังกัดต้องยึดถือ

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

ควรผลักดันให้จริยธรรมในสิ่งที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำเกิดขึ้นในตัวเจ้าหน้าที่และ/หรือบุคลากรในสังกัดในทุกระดับตั้งแต่ระดับผู้บริหารท้องถิ่นจนถึงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม


ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรมีการมอบนโยบายเรื่องจริยธรรมให้บุคลากรในสังกัดรับทราบเห็นถึงความสำคัญอย่างจริงจัง และควรผลักดันให้มีการจัดโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรมขึ้น เพื่อสร้างเสริม/ส่งเสริมจริยธรรมของหน่วยงานอย่างน้อยปีละ ๑ โครงการ

ผู้รายงาน 


(นางสาวสุมนา ษรตะบ่า)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา 

(นางมณฑนา อินทรสุภา)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ผู้บังคับบัญชา 

(นางสาวจันทิมา นาคพิรุณ)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

ผู้บังคับบัญชา 

(นายอำนาจ อินทนา)

ตำแหน่ง นายองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานกาชาดจังหวัด สำนักงานปลัดฯ ออบต.คูริง โทรศัพท ๐๗๗-๕๑๐๕๑๐-๑
ที่ ขพ ๗๒๑๐๑/-.....วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖
เรื่อง.....รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองค้การบรหการส่วนตำบลคูริง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ ชุด

ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลผู้บรรจุใหม่ การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริง เป็นต้น นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลคูริง จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อทราบและอนุมัติเผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลคูริงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและอนุมัติ

(นางสาวสุมนา ชรตะบำ)

นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

เพื่อทราบ และอนุมัติเผยแพร่ตามเว็บไซต์ www.khuving.com

(นางมณฑนา อินทรสุภา)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

เพื่อโปรดทราบ เห็นการพิจารณาอนุมัติ ตามแผนฯ

(นางสาวจันทิมา นาคพิรุณ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

/ความเห็น....

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง

สุพจน์ ๗๗, ๗๗๖

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



(นายอำนาจ อินทนา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคูริง