



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อ.ละงู จ.สตูล โทร.๐๗๔-๗๗๕๕๙๖

ที่ สต ๗๑๔๐๑/-

วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๑.๒ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

๑.๒ ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรม

พนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

พนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. ข้อเท็จจริง

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว จึงขอรายงานผลการนำการประเมิน
พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

๑) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือน
พนักงานครู อบต. เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒) การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากร ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๘

๓. ข้อกฎหมาย/ระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒

๓.๒ ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

๓.๓ ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

๓.๓ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

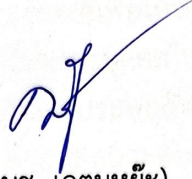
๓.๕ ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม กลไก การบังคับใช้ประมวลจริยธรรม
พนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๖ หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๔.๖/ว๑๙๑๙ ลงวันที่ ๑๐ พ.ค.๒๕๖๖

๓.๗ ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

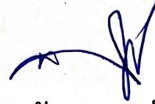
/๔. ข้อเสนอ...

๔. ข้อเสนอ
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



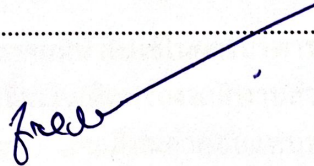
(นางคณิงนุช เกตุมูหิยะ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด




(นางสาวฉันทนา ตุกังจัน)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต.เขาขาว



(นายชาญชัย ชูนวนล)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

ความเห็นนายก อบต.เขาขาว



(นายวรวิทย์ ปาละสัน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

แบบการรายงานผลการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับ หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อำเภอละงู จังหวัดสตูล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๘

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.khaokhaw.go.th/storage/uploads/๑๗๐๘๐๕๗๑๖๕๐.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

URL ที่เผยแพร่ <https://www.khaokhaw.go.th/storage/uploads/๑๗๕๙๓๐๑๕๖๔๔.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๓) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู อบต. เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
- ๔) การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- ๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
- ๔.๒ การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

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

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑-๒ ได้นำผลการประเมินสมรรถนะหลัก ในหัวข้อต่าง ๆ ร้อยละ ๓๐ รวมทั้งการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในหัวข้อ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity) การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้อย่างชัดเจน
๑	<p>ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรมและระเบียบวินัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมาย จริยธรรม และระเบียบวินัยที่หน่วยงานและองค์กรกำหนดไว้ - มีจิตสำนึกในการปฏิบัติตนในหน้าที่ความรับผิดชอบ/ตำแหน่งงานของตนให้ถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับ มาตรฐานของหน่วยงานและองค์กร
๒	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีสัจจะเชื่อถือได้ และรักษาวาจา พูดอย่างไรทำอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเอง - เป็นคนตรงไปตรงมา กล่าวพูด และกล่าวแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กร
๓	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นแน่วแน่ในจรรยาบรรณ หลักคุณธรรม ยุติธรรม และปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตน - ยึดมั่นและมีความแน่วแน่ในหลักการ คุณธรรม และประพฤติปฏิบัติตนกับผู้อื่นอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติกับผู้อื่น - ยึดหลักความยุติธรรม และความเป็นธรรมเป็นที่ตั้ง แม้ต้องกระทบกับบุคคลที่มีอำนาจหน้าที่ที่สูงกว่า
๔	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และอ้างความถูกต้องเพื่อองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - อ้างความถูกต้อง ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กรแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ - ตัดสินใจในหน้าที่ หรือปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต แม้ผลของการปฏิบัติอาจสร้างศัตรูหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือเสียประโยชน์ - เสียสละความสุขสบาย ประโยชน์ส่วนตน ตลอดจนความพึงพอใจส่วนตนหรือของครอบครัว โดยมุ่งให้ภารกิจในหน้าที่สัมฤทธิ์ผลและเน้นประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง
๕	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อองค์กร และประเทศชาติ</p> <ul style="list-style-type: none"> - อุทิศตน อ้างความถูกต้อง และยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร หรือประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจสร้างความลำบากใจให้ หรือแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต - ไม่ประพฤติปฏิบัติตนเพื่อฉ้อฉลหรือเอาประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้งในเชิงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และนโยบายขององค์กร โดยมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมเพื่อองค์กร ประชาชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ

๒.๔ การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

(๑) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ มีการกำหนดขั้นตอนการนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา โดยการรับรองคุณสมบัติบุคคลในแบบเสนอขอพระราชทานและรับรองคุณสมบัติบุคคลประกอบการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ (แบบ คส.๒) โดยเป็นการรับรองตนเองในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ การลงโทษทางวินัย การรับโทษจำคุก การกระทำผิดอาญา

(๒) การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู อบต. และเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ ปีละ ๒ ครั้ง ณ ๑ เมษายน และ ๑ ตุลาคม ของทุกปี

(๓) การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ปีละ ๑ ครั้ง (ณ ๑ ตุลาคม)

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล	การดำเนินการ/กิจกรรม	จำนวนบุคลากรที่มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม (ราย)	จำนวนบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม	
			ราย	ร้อยละ
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู อบต. เพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างตามภารกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔๙	๔๙	๑๐๐
การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ	การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘	๔	๔	๑๐๐

๔. การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาดำเนินการในขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ซึ่งจากการดำเนินการข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว เห็นควรพัฒนาเครื่องมือสำหรับใช้ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อให้เป็นมาตรฐานและสะท้อนผลการประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ลดการใช้ดุลพินิจของผู้ประเมินหรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการนำไปใช้ในการกระบวนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

๖. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(นางคณินนุช เกตุมุขัยะ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ

(นางสาวฉันทนา ตุงกั้งัน)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด