



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น

โทร. ๐ ๔๓๓๐ ๖๙๒๒ ต่อ ๑

ที่ ขก ๘๔๓๐๑/-

วันที่ ๔ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น

งานทรัพยากรบุคคล ขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ หัวข้อตัวชี้วัดย่อยที่ ๘.๔ การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน ข้อ ๐๑๕ รายละเอียดตามสิ่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวนุชชา สุตติ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

-ความเห็นหัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

ลงชื่อ

(นางศศิญา โมริรัตน์)

หัวหน้าสำนักงาน อบต.

-ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น

ลงชื่อ

(นางกุสุมา ศิรินันท์วิทยา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น

-ความเห็น/คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น

ลงชื่อ

(นางลัดดาวัลย์ แก้วสุพรรณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น

**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น อำเภอชนบท จังหวัดขอนแก่น  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘**

**วัตถุประสงค์**

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่นรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ การปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาหรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

**ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน**

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ [https://www.banthan.go.th/mews.php?id\\_type=๓๔](https://www.banthan.go.th/mews.php?id_type=๓๔)

**กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**“การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน**

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน**

- ๑.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงาน ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทราบโดยทั่วกัน
- ๑.๒ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน
- ๑.๓ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน
- ๑.๔ ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการและเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจุดที่ต้องแก้ไขหรือปรับปรุงเพื่อให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป
- ๑.๕ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้งให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้รับแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว
- ๑.๖ ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๗ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบล หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในการเปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

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

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่นได้ทำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่นใน ส่วนที่ ๒ ในการประเมินสมรรถนะ ซึ่งประกอบไปด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ในส่วนของสมรรถนะหลักองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่นได้กำหนดให้มีหัวข้อที่เกี่ยวข้องคือ ๑) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๒) การบริการเป็นเลิศ ๓) การทำงานเป็นทีม

**๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น ร้อยละ ๑๐๐ ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักเรื่อง การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

**๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น มีการนำประเด็นที่ได้คะแนนต่ำสุดจากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร ไปใช้กำหนดประเด็นเพื่อจัดโครงการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น

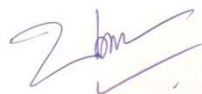
**๕. ปัญหาและอุปสรรค**

-ไม่มี-

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากร

เห็นควรจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่นอย่างเป็นรูปธรรม คณะผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาระดับสูงเล็งเห็นความสำคัญของการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งส่งเสริมบุคลากรผู้ประพฤติปฏิบัติตนในการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นางสาวบุษบา สutti)

นักทรัพยากรบุคคล

ลงชื่อ



ผู้บังคับบัญชา

(นางลัดดาวลัย แก้วสุพรรณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น