



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น

โทร. ๐ ๔๓๓๐ ๖๙๒๒

ที่ ขก ๘๔๓๐๑/-

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น

งานทรัพยากรบุคคล ขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หัวข้อตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ รายละเอียดตามสิ่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวบุษบา สุตติ)

นักทรัพยากรบุคคล

-ความเห็นหัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น

- กิ่งกนก

ลงชื่อ

(นางศศิญา โมริรัตน์)

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น

-ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น

เกษม

ลงชื่อ

(นางกุสุมา ศิรินันท์วิทยา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น

-ความเห็น/คำสั่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น

ภราดร

ลงชื่อ

(นางลัดดาวัลย์ แก้วสุพรรณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น

**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น อำเภอบ้านพริก จังหวัดขอนแก่น
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

วัตถุประสงค์

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่นรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ 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/news.php?id_type=74

กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๑.๒ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๑.๓ ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

๑.๔ ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจุดที่ต้องแก้ไขหรือปรับปรุงเพื่อให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป

๑.๕ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้แจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

๑.๖ ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๗ ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบล หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

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

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่นได้นำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนที่ ๒ ในการประเมินสมรรถนะ ซึ่งประกอบไปด้วย สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ในส่วนของสมรรถนะหลักองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่นได้กำหนดให้มีหัวข้อที่เกี่ยวข้องคือ ๑) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ๒) การบริการเป็นเลิศ ๓) การทำงานเป็นทีม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น ร้อยละ ๑๐๐ ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักเรื่องการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

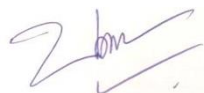
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น มีการนำประเด็นที่ได้คะแนนต่ำสุดจากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร ไปใช้กำหนดประเด็นเพื่อจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น

๕. ปัญหาและอุปสรรค

-ไม่มี-

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากร

เห็นควรจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่นอย่างเป็นรูปธรรม คณะผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาระดับสูงเล็งเห็นความสำคัญของการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งส่งเสริมบุคลากรผู้ประพฤติปฏิบัติตนในการเป็นข้าราชการที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่



ผู้รายงาน

(นางสาวบุษบา สutti)

นักทรัพยากรบุคคล



ผู้บังคับบัญชา

(นางลัดดาวัลย์ แก้วสุพรรณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแท่น