



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักปลัด อบต. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป (โทร. ๑๑๑)

ที่ สป. ๓๐๓/๒๕๖๖

วันที่ ๑๖

เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง... รายงานผลการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๕ ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
เรียน หัวหน้าสำนักปลัด

ตามที่ได้มีประมวลจริยธรรมข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติข้าราชการและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ โดยมีวัตถุประสงค์ส่วนหนึ่งในการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง เช่น การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง การโอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด อบต. ขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดตามแบบรายงานที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

จ.อ.

(พลวัฒน์ ขุนประเสริฐ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวธัญญาลักษณ์ สีเมฆ)

หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

11 เม.ย. 2566

เรียน ปลัด อบต.

- เพื่อโปรดทราบ

-

(นางสาวธิดินัดดา แต่งไทย)

หัวหน้าสำนักปลัด

11 เม.ย. 2566

เรียน นายก อบต.

- เพื่อโปรดทราบ

-

(นายธัญเทพ ศิริเพ่งไพฑูรย์)

ปลัด อบต.ทับใต้



ทราบ



(นายเชาวรัตน์ เกิดทอง)

นายก อบต.ทับใต้

แบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ พ.ศ. ๒๕๖๕

เผยแพร่ วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๕

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำขั้นตอน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒.๓ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/หัวหน้าฝ่ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ในส่วนการประเมินสมรรถนะหลัก มีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

๒.๔ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนแต่ละแห่งดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ในตอนที่ ๒ มีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

๒.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินต้องพิจารณาว่า ผู้รับการประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่องค์การ

บริหารส่วนตำบลได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้ และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำความผิดประมวลจริยธรรม จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจถูกลงโทษทางวินัย

๒.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดีและจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด (พร้อมกับบันทึกผลงานการประชุม)

๒.๗ จัดทำประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไป

๒.๘ จัดทำคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ลงนามในคำสั่ง

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๓.๑ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๒ แบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๓ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๔ ประกาศผลการประเมิน

๓.๕ คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ตลอดรอบการประเมิน ทั้งในเชิงปริมาณ คุณภาพและประโยชน์ ตามวิธีการที่กำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่ามีผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ข้างต้น

๕. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอ

ปัญหา/อุปสรรค

๑. มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรอยู่ตลอดเวลา ทั้งผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เนื่องจากการโยกย้าย การให้ออน การรับโอน ส่งผลให้การประเมินอาจไม่เป็นไปตามข้อตกลง

๒. บุคลากรยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการประเมินเนื่องจากยังขาดความรู้ความเข้าใจ

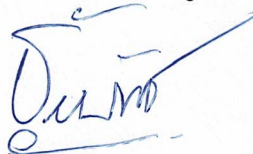
ข้อเสนอแนะ

ประชาสัมพันธ์ข้อดี ข้อเสีย ในการประเมินพฤติกรรมจริยธรรม เพื่อเป็นการกระตุ้น
ให้บุคลากรในสังกัดให้ความสำคัญในด้านจริยธรรมครั้งต่อไป

ผู้รายงาน


(พลวัฒน์ ขุนประเสริฐ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ


(นางสาวธัญญาลักษณ์ สีเมฆ)
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด



(นางสาวธิตินันดา แต่งไทย)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายธัญเทพ ศิริเพ่งไพฑูรย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล



(นายเชาวรัตน์ เกิดทอง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทับใต้