บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล

ที่ สน ๘๐๓๐๑ / ๒๖๓ **วันที่** ๒๗ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เช่น การตรวจสอบภูมิหลังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ การปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาหรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน (ITA) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล ในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ เพื่อทราบและเผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโพธิศาล ต่อไป

(ลงชื่อ)

(นายวีระวัฒน์ ชาแสน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวประภาพร ผาอินทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

Scanned with AltaScanner

ความเห็นของรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

(ลงชื่อ)

(นายพิษณุเทพ พันธ์จันทึก)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

(ลงชื่อ)

(นายธาตรี อินทรพุฒ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

.....

(ลงชื่อ)

(นายอ่อนสา มั่นทอง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

Scanned with AltaScanner

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่ https://www.potipisan.go.th

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

นโยบายคุณธรรม จริยธรรม
URL ที่เผยแพร่ https://www.potipisan.go.th

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Perfomance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- ปริมาณผลงาน
- คุณภาพของงาน
- ความรวดเร็วหรือตรงต่อเวลา
- ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๑.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย

- การประเมินสมรรถนะหลัก
- การประเมินสมรรถนะประจำผู้บริหาร (เฉพาะสายบริหาร)
- การประเมินสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานพนักงานส่วนตำบลกำหนด ได้แก่

Scanned with AltaScanner

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

- เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

- สมรรถนะหลัก ให้ใช้สมรรถนะหลักที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด สำหรับพนักงานทุกตำแหน่ง ประกอบด้วย

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ

(๕) การทำงานเป็นทีม

- สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ ประกอบด้วย

(๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

(๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ

(๓) ความสามารถในการพัฒนาคน

(๔) การคิดเชิงกลยุทธ์

- สมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ให้ใช้สมรรถนะประจำสายงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล ให้จัด กลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์ คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดโดยอนุโลม

ระดับผลการประเมินแต่ละกลุ่มคะแนน แบ่งออกเป็นดังนี้

- ระดับดีเด่น (คะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ คะแนนขึ้นไป)
- ระดับดีมาก (คะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ คะแนน)
- ระดับดี (คะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ คะแนน)
- ระดับพอใช้ (คะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ คะแนน)
- ระดับต้องปรับปรุง (คะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ คะแนน)

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดโดยอนุโลม

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

Scanned with AltaScanner

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

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๑. การมาปฏิบัติราชการ ในรอบครึ่งปีครั้งที่ ๑ หรือครั้งที่ ๑ ในแต่ละครั้ง หากพนักงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป มาปฏิบัติราชการตรงตามเวลา ไม่สาย ไม่ขาด หรือไม่ละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ มีความเสียสละและอุทิศเวลาราชการจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบครึ่งปีงบประมาณ

๒. การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค) มาสายไม่เกิน ๑๘ ครั้ง ลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทนในรอบครึ่งปีงบประมาณ

๓. การปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีครั้งที่ ๒ (๑ ต.ค.-๓๑ มี.ค) มาสายไม่เกิน ๑๘ ครั้ง ลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทนในรอบครึ่งปีงบประมาณ

๔. การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีครั้งที่ ๑ หรือครั้งที่ ๒ ในแต่ละครั้ง หากพนักงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป มาสายเกิน ๑๘ ครั้ง หรือลาเกิน ๒๓ วันทำการ สำหรับลากิจส่วนตัวและวันลาป่าย หรือจงใจ ละเลย ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการอาจจะไม่ได้รับการพิจารณาวามเห็นชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทนผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษในรอบระยะเวลานั้นๆ และอาจจะถูกดำเนินการลงโทษทางวินัย

๕. ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดี

๖. ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้ในการค้นคว้า

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. มาทำงานสายเกิน ๑๘ ครั้ง สำหรับหนึ่งรอบการประเมิน
๒. ลาเกิน ๒๓ วันทำการ สำหรับหนึ่งรอบการประเมิน
๓. การจงใจ ละเลย ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่การปฏิบัติราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับดีเด่น ในแต่ละรอบการประเมินต้องเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมและคุณธรรม จริยธรรม โดยพิจารณาถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาสมแก่การเป็นข้าราชการ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิไพศาล มีการกำหนดประกาศและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบในแต่ละรอบการประเมิน เพื่อเป็นมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติตนของพนักงานส่วนตำบล และเพื่อคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

Scanned with AltaScanner

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

.....

.....

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้รายงาน

(นายวีระวัฒน์ ชาแสน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวประภาพร ผาอินทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ รักษาราชการแทน

หัวหน้าสำนักปลัด

Scanned with AltaScanner