



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ

ที่ วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ

เรื่องเดิม

ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานของรัฐ (ITA) ได้กำหนดให้ ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นั้น

ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การประเมินสมรรถนะของการ ประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ในองค์กร

ข้อควรพิจารณา

เพื่อเป็นไปตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานของรัฐ (ITA) จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อทราบและอนุมัติเผยแพร่ในเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายวิวรรธน์ วชรพันธ์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด อบต.ท่าโพ

.....
(ลงชื่อ).....

(นางสาวณัฐนนท์ วัตตะ)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของ ปลัด อบต.ท่าโพ

.....
(ลงชื่อ).....

(นางสาวปลิดา ศรีสังข์งาม)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของ นายก อบต.ท่าโพ

.....
(ลงชื่อ).....

(นางภารดี วชรพันธ์)
นายก อบต.ท่าโพ

**แบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ อำเภอหนองขาหย่าง จังหวัดอุทัยธานี

URL ที่เผยแพร่

https://www.thapoo.go.th/project_detail.php?hd=๑๗&dolP=๑&checkIP=chkIP&id=๓๐๓๔๐&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสมรรถนะ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

- ๑) ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป จนครบทุกตัว
- ๒) ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ ๑ เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้น ๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่
ถ้ามีให้พิจารณาไล่ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่าโดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงสุดที่ผู้ถูกประเมินนั้นๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์
- ๓) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว
- ๔) คำนวณราคาค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรวัดการประเมินสมรรถนะคือการประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้น ๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน

ใช้ประกอบกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) รอบที่ ๒ (๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ (Do's & Don'ts)

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ เรากำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ไว้ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัวและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกสาย มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์กับตนเองและพวกพ้อง ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ซึ่งวัดจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในรอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖) ครั้งปีแรก ทุกสายได้ระดับคะแนนผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า **ระดับดี**

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

วิธีการพัฒนาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น คือ

๑) ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒) จัดอบรมในเรื่องจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในหลักจริยธรรมและได้พัฒนาตนเองและองค์กรให้เป็นองค์กรที่เป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไป ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการปฏิบัติงานในองค์กร

๕. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

ปัญหา

- ปัญหาด้านสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีขั้นตอนการคิดยุ่งยาก ซับซ้อน และมีวิธีคิดคะแนนที่ยุ่งยาก

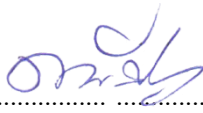
ข้อเสนอแนะ

- ควรส่งเสริมและจัดกิจกรรมในเรื่องจริยธรรมของบุคลากรอยู่เสมอเพื่อสร้างจิตใต้สำนึกที่ดีของบุคลากรในองค์กร

ผู้รายงาน.....

(นายวิวรรธน์ วชระพันธ์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางสาวณัฐนันท์ วัตตะ)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางสาวปลิดา ศรีสังข์งาม)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางภารดี วชระพันธ์)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าโพ