บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม โทร.๐ ๔๔๖๐ ๒๑๙๒
ที่ บร ๕๑๐๒๙/ **วันที่** ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖
เรื่อง การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

เรื่องเดิม

ตามที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ประกาศประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตนและรักษาคุณงามความดีที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน นั้น (เอกสาร ๑)

ข้อเท็จจริง

๑. การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ITA) ข้อ O๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ กำหนดให้รายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใด กระบวนการหนึ่ง (เอกสาร ๒)

๒. กลุ่มงานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว (เอกสาร๓)

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ITA) ตามข้อ O๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรแจ้งกองยุทธศาสตร์และงบประมาณ ประชาสัมพันธ์เผยแพร่การดำเนินการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในหนังสือที่เรียนเสนอ มาพร้อมนี้

(นางสาวณัฏฐ ชายจันทึก)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

(นายเสริมศักดิ์ ทองศรี)
รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์

รองนายก อบจ. .....
ปลัด อบจ. .....
รก.รองปลัด อบจ. .....
ผอ.กองการเจ้าหน้าที่.....
หน.กลุ่มงานวินัยฯ.....(นายวรเทพ)
ผู้รับผิดชอบต้นเรื่อง.....(น.ส.บัณฑิตา)
พิมพ์/ทาน.....(น.ส.บัณฑิตา)

นางสาวบัณฑิตา ถินวิสัย ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป โทร. ๐๙ ๔๒๗๔ ๙๗๕๐

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL **ที่เผยแพร่**

http://www.bpao.go.th/bpaoweb/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=๒๒๔๙&tmpl=component&format=raw&Itemid=๒๑๐

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลผลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL **ที่เผยแพร่**

http://www.bpao.go.th/bpaoweb/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=๒๒๙๗&tmpl=component&format=raw&Itemid=๒๑๐

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL **ที่เผยแพร่**

http://www.bpao.go.th/bpaoweb/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=๑๘๖๙&tmpl=component&format=raw&Itemid=๒๑๐

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ.๒๕๖๕

URL **ที่เผยแพร่**

http://www.bpao.go.th/bpaoweb/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=๒๒๕๐&tmpl=component&format=raw&Itemid=๒๑๐

/ชื่อการดำเนิน...

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างประจำปี

๑.๒ ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน จัดทำข้อตกลงเสนอผลงานเพื่อรับการประเมิน ตามตัวชี้วัดที่กำหนด พร้อมทั้งตัวชี้วัดด้านสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน ที่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน เพื่อพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินจากผู้ประเมิน

๑.๔ เมื่อถึงรอบการประเมิน ผู้ประเมินดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ตกลงไว้ ตามแบบประเมินที่กำหนด

๑.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พิจารณานำผลการประเมินที่ผ่านการกลั่นกรองของคณะกรรมการกลั่นกรอง พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน

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

ตามประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยกำหนดให้มีการประเมินผลงาน ให้มีองค์ประกอบ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ เป็นการระบุสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

ซึ่ง ทั้ง ๕ ด้านนั้น สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ พึงถือปฏิบัติตน

/๓.สรุปผลการ...

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยยึด กฎหมาย ระเบียบ ที่กำหนด กล้าตัดสินใจในหน้าที่ ด้วยความถูกต้อง อุทิศตน เสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อส่วนรวม คำนึงถึงประสิทธิภาพของงานที่ได้รับผิดชอบ และมีความเข้าใจในองค์กร

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากผลการประเมินที่ได้จากข้อ ๓ ไปใช้ดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ต่อนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดบุรีรัมย์ ได้มีแผนงานโครงการในส่วนของการพัฒนาบุคลากร โดยมีโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น โดนมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๕. ปัญหา/อุปสรรค

- ไม่มี -

๖. ข้อเสนอแนะ

ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบ และได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน.....

(นายวรเทพ สุขจินดาเสถียร)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางสาวณัฏฐ ช้ายจันทึก)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่