



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม
เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

ตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง มาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ ลูกจ้าง แลพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน “ บุคลากร “ ถือว่าเป็น ทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนในการพัฒนาองค์กรทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดตามภารกิจที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด

อาศัยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รวมถึงให้สอดคล้องกับการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เพื่อใช้เป็นแนวทางและประมวลจริยธรรมพนักงาน ส่วนตำบลขามป้อม ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ จึงได้กำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.ด้านการสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการ วางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับการสรรหาอัตรากำลัง เพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้มีความประพฤติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ สอดคล้องกับการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ

๑.๑ สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผน อัตรากำลังให้เพียงพอต่อภารกิจของหน่วยงาน ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง กำหนดแนวทางปฏิบัติ

๑.๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๑.๒.๒ การรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากส่วนราชการที่ต้องการ อัตรากำลัง เพื่อให้สามารถคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้ปฏิบัติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับ เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความจำเป็นและสอดคล้องกับภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ

๒.ด้านการพัฒนา (Development)

ส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพรับราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่ราชการและความรับผิดชอบ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรตนเองในหลักสูตรข้าราชการ และแหล่งความรู้อื่น ๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๒.๖ ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในด้านการประพฤติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานจ้าง โดยหัวหน้าส่วนราชการ และผู้บังคับตามลำดับทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางกำหนด ประกอบการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ เกิดความเป็นธรรม สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติตามรอบการประเมิน จำนวน ๒ ครั้ง

รอบที่ ๑ (ครั้งที่ ๑) วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ (ครั้งที่ ๒) วันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๓.๒ องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๓ แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล ดำเนินตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙

๔ ด้านการรักษาไว้ (Retention)

องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม ดำเนินการสนับสนุนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน การสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลงานการบริหารงานบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตามแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ สนับสนุนเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแต่ละตำแหน่ง

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศด้านบริหารงานบุคคล ให้เป็นปัจจุบันสามารถตรวจสอบได้

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านสวัสดิการต่าง ๆ ดังนี้

เรียนบุตร

๔.๓.๑ การส่งเสริมด้านการศึกษา สวัสดิการด้านค่าเช่าบ้าน สวัสดิการด้านค่าเล่าเรียนบุตร

๔.๓.๒ กิจกรรมยกย่องเชยชมบุคลากรของหน่วยงาน

๔.๓.๓ การส่งเสริมด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วถึงกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายคำสอนธนากุล ไชยปาก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม