



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลชุมพล อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดพัทลุง
ที่ ๑๔๖ /๒๕๖๖ วันที่ ๑๔ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลชุมพล

งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายอำนวยการ สำนักปลัดเทศบาล ขอรายงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ หัวข้อ การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ รายละเอียดตามสิ่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวปวีณา พรหมปาน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ.....

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

(นางปรีญา ชุนชิต)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นางวิสุญา ชำนุรักษ์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล.....

ความเห็นนายกเทศมนตรี.....

(นายสัมภาษณ์ เหน็บบัว)
ปลัดเทศบาลตำบลชุมพล

(นายสุชาติ นิม่วน)
นายกเทศมนตรีตำบลชุมพล



รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลชุมพล อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดพัทลุง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนแรก)

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลชุมพล อำเภอศรีนครินทร์ จังหวัดพัทลุง
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.chumponcity.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=๓๖&id=๑๓๘>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม หน่วยงานไม่ได้จัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพิ่มเติม

URL ที่เผยแพร่.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำและ
พนักงานจ้าง

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ ภายในเดือนกันยายนของทุกปี เทศบาลจัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๑.๒ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ และลงนามรับทราบข้อตกลง

๑.๓ เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง แล้วนำเสนอผู้ประเมิน พร้อมกับเอกสารตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน

๑.๔ ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมลงนาม และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ

๑.๕ ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน กรณีผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงนามรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานเทศบาลหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

๑.๖ เสนอผลการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง

๑.๗ งานกรรมาธิการที่รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลต่อไป

๑.๘ จัดทำบันทึกข้อความเสนอนายกเทศมนตรีฯ เพื่อขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประกอบด้วย ปลัดเทศบาล เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ และพนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานกรรมาธิการที่ เป็นเลขานุการ

๑.๙ จัดทำบันทึกแจ้งคณะกรรมการกลั่นกรองฯ เพื่อพิจารณากำหนดวันประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

๑.๑๐ คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ประชุมให้คำปรึกษา และพิจารณาถ้อยแถลงผลการประเมินในภาพรวม รวมถึงพิจารณาให้ความเห็นตามวัน เวลาที่กำหนด (พร้อมบันทึกรายงานการประชุม)

๑.๑๑ งานกรรมาธิการที่ รวบรวมแบบและผลการประเมิน เสนอนายกเทศมนตรีฯ เพื่อพิจารณาผลการประเมินพร้อมลงนามในแบบประเมินฯ

๑.๑๒ จัดทำประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ที่มีผลการประเมินปฏิบัติงานในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินครั้งถัดไปให้ดียิ่งขึ้น

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ (Dos & Don't)

เทศบาลตำบลชุมพล ได้กำหนดรายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ (Do's & Don's) ดังนี้

การประเมินสมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบที่ต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอม ค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินงานได้ สำเร็จคล่องตาม วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน และโครงการต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิด ประโยชน์สูงสุด โดยสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียร ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตาม เป้าหมาย และมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุง พัฒนาผลงาน และกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

๒. การยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม คือการครองตน และประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย และคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของ ประชาชน สังคม ประเทศชาติ มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุน และผลักดัน ให้ภารกิจขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน คือ ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์ เชื่อมโยงของเทคโนโลยี กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุ ความเข้าใจนี้ รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ (Big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ต่อระบบและการะบวนการ ทำงาน

๔. การบริการเป็นเลิศ คือ การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความ ต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งมั่นประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือประชาชนเป็นหลัก

๕. การทำงานเป็นทีม คือ การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อปฏิบัติหน้าที่ ในฐานะส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลชุมพล สรุปได้ ดังนี้

๑. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลชุมพล มีความยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขโดยยึดถือ ผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ และประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลชุมพล มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่าง ตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลชุมพล มีความกล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น เห็นต่าง หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่กระทำความผิดไม่ถูกต้อง

๔. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลชุมพล มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และความสำเร็จตามภารกิจของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลชุมพล คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิต สาธารณะ

๖. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลชุมพล ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือก ปฏิบัติโดยใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคลากร หรือฐานะทางสังคม

๗. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลชุมพล ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทาง ราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี และดำเนิน ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๘. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลชุมพล ยึดมั่นในธรรมาภิบาล และอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๙. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลชุมพล ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

๑๐. บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลชุมพล ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการที่เสี่ยงการละเมิดประมวลจริยธรรม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน หรือหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบตลอดรอบการประเมิน ในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้ เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมินว่า ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่างๆ ดังนี้

๑. การเลื่อน และแต่งตั้งบุคคลให้อยู่ในตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น

๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เลื่อนเงินเดือนพนักงานครูเทศบาล เพิ่มค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

๓. กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือด้านอื่น ๆ

๔. การให้เงินรางวัลประจำปี (โบนัส)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

๑. บุคลากรส่วนใหญ่ ยังไม่ค่อยเห็นความสำคัญ และไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของประมวลจริยธรรมว่าจะนำไปเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างไร

๒. คณะกรรมการจริยธรรม ยังไม่เห็นความสำคัญในบทบาทหน้าที่ว่ามีหน้าที่ทำอะไร และจะนำประมวลจริยธรรมไปเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างไร

ข้อเสนอแนะ

ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมต่อบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในสังกัดให้ความสำคัญของประมวลจริยธรรมว่ามีบทบาทในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการบริหารงาน หรือบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่มีผลในการประเมินเรื่องต่าง ๆ

ผู้รายงาน.....

(นางสาวปวีณา พรหมปาน)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ