



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลท่าขนอน

ที่ สฎ ๕๓๑๐๑/๑๒๙

วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลท่าขนอน

เรื่องเดิม

ตามที่ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช) จัดทำการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยจะต้องแสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นการดำเนินการในปี พ.ศ.๒๕๖๖ นั้น

ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลท่าขนอน ให้ความสำคัญในการจัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงได้จัดทำรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

หนังสือจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่ สฎ ๐๐๑๗.๕/ว ๘๒๕๔ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

ข้อเสนอ/พิจารณา

เพื่อให้การดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรดำเนินการดังนี้

๑. รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบโดยทั่วกันผ่านทางเว็บไซต์ เทศบาลตำบลท่าขนอน www.Thakhanoncity.go.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(นางสาวอริสา ไชยเดช)

นิติกรปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

- เมื่อไปตรวจ

วิริยะ

(นายวิริยะศักดิ์ ชูระพ้อคำ)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล

- เมื่อไปตรวจ

(นางบุญทิพย์ ฐานวิเศษ)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลท่าขนอน

คำสั่งนายกเทศมนตรี

658

(นายชินนทร์ เพชรศรี)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าขนอน

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลท่าขนอน อำเภอศรีรัตนนิคม จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๒๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม ๑. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
๒. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหาร
๓. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ www.Thakhanoncity.go.th

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม “ข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาลตำบลท่าขนอน

URL ที่เผยแพร่ www.Thakhanoncity.go.th

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ขั้นตอนการสรรหา
๒. ขั้นตอนการบรรจุและแต่งตั้ง
๓. ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร
๔. ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล
๕. ขั้นตอนการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

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

๑. การสรรหา

- เทศบาลกำหนดแบบสัมภาษณ์สำหรับการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง หักข้อ การยอมรับวัฒนธรรมองค์กร หลักคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร มีค่าคะแนน ๑๐ คะแนน สำหรับใช้ในการสัมภาษณ์ทุกตำแหน่ง

๒. การบรรจุและแต่งตั้ง

- เทศบาลบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง โดยยึดหลักนโยบายคุณธรรม หัวข้อ “ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เปิดเผยและตรวจสอบได้” มีการประชาสัมพันธ์การสรรหาอย่างเปิดเผยทางเว็บไซต์เทศบาล, ป้ายประชาสัมพันธ์, เฟสบุ๊กของเทศบาล

๓. การพัฒนาบุคลากร

- เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้มีหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งองค์กรอาจดำเนินการโดยการจัดฝึกอบรมเอง หรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น หรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม

- เทศบาลกำหนดจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเทศบาลตำบลท่าขนอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท กลุ่มเป้าหมาย : คณะผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเสริมสร้างความรู้ สมรรถนะในการปฏิบัติงานปลูกฝังหลักคุณธรรม จริยธรรม จำนวน ๔๕ คน ระหว่างเดือนสิงหาคม - กันยายน ๒๕๖๖

- เทศบาลมีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ โดยจิตอาสาเทศบาลตำบลท่าขนอน ซึ่งเป็นบุคลากรของเทศบาลตำบลท่าขนอน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการกำหนดสมรรถนะหลักสำหรับการประเมิน หัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม” สำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง

๕. การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

- เทศบาลมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ

- เทศบาลมีการประชาสัมพันธ์ ข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาล, ประมวลจริยธรรมของเทศบาล, มาตรฐานทางจริยธรรม, และบรรณรศพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

- เทศบาลมีการประกาศยกย่องผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่อยู่ในระดับดีเด่นทุกรอบการประเมิน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. การสรรหา เทศบาลสามารถสรรหาพนักงานจ้างที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีคุณสมบัติเป็นไปตามที่เทศบาลกำหนดและมีผลคะแนนการประเมินผ่านเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒. การบรรจุและแต่งตั้ง เทศบาลบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ที่ผ่านการสรรหาตามประกาศผลคะแนนเรียงลำดับคะแนนสูงสุด และเปิดเผยข้อมูล ดำเนินการด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๓. การพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ในรอบระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) กำหนดหลักสูตรการพัฒนา ๕ หลักสูตร ได้แก่ ๑) หลักสูตรพัฒนาความรู้ประจำตำแหน่งหรือสายงาน ๒) หลักสูตรพัฒนาทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๓) หลักสูตรพัฒนาทัศนคติ แนวคิด วิธีการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ๔) หลักสูตรพัฒนาผู้บรรจุและแต่งตั้งใหม่ ๕) หลักสูตรพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

๓.๒ เทศบาลดำเนินจัดฝึกอบรมเอง โดยจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเทศบาลตำบลท่าขนอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท ผู้เข้าร่วมโครงการ : คณะผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๕ คน เพื่อเสริมสร้างความรู้ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ปลุกฝังหลักคุณธรรม จริยธรรม

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผ่านการประเมินสมรรถนะหลัก หัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม” และเทศบาลได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องชมเชย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

๕. การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๕.๑ บุคลากรของเทศบาล มีความรู้ ความเข้าใจ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนด

๕.๒ บุคลากรของเทศบาล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาล, ประมวลจริยธรรมของเทศบาล, มาตรฐานทางจริยธรรม, และแสดงออกทางพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ เทศบาลมีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ในรอบระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) กำหนดหลักสูตรการพัฒนา ๕ หลักสูตร ได้แก่ ๑) หลักสูตรพัฒนาความรู้ประจำตำแหน่งหรือสายงาน ๒) หลักสูตรพัฒนาทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๓) หลักสูตรพัฒนาทัศนคติ แนวคิด วิธีการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ๔) หลักสูตรพัฒนาผู้บรรจุและแต่งตั้งใหม่ ๕) หลักสูตรพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

๔.๒ เทศบาลดำเนินจัดฝึกอบรมเอง โดยจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเทศบาลตำบลท่าขนอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณ ๕๐,๐๐๐ บาท ผู้เข้าร่วมโครงการ : คณะผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๘ คน ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ ข้อกฎหมาย สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กล้าคิดกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมตามหลักพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม

๔.๓ เทศบาลได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องชมเชย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และพิจารณากำหนดโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมถึงการจัดส่ง บุคลากรเข้าอบรมในหลักสูตรที่ต้องมีการพัฒนาโดยพิจารณาจากผลการประเมินสมรรถนะและข้อเสนอแนะ ข้อปรับปรุงที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินมีความเห็นในแบบประเมิน

๔.๔. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนด และตระหนักถึงพฤติกรรมที่ควรกระทำไม่ควรกระทำ มีความเข้าใจ เกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม ไปใช้เป็นแนวทางในการประพฤติตน

๔.๕ เทศบาลประกาศยกย่องผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่อยู่ในระดับดีเด่น ทุกรอบการประเมิน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรเกิดความประทับใจและ มีความผูกพันต่อองค์กร อันเป็นการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค ในการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๑. การบริหารงานบุคคลไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว การบริหารยึดติดกับกรอบ อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคม และด้วยกระบวนการที่ยุ่งยาก ซับซ้อนในการดำเนินการจึงไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ ตามอำเภอใจตามความต้องการ ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์

๓. กระบวนการสรรหาที่ใช้ระบบอุปถัมภ์ ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของ ผู้บริหาร

๔. สวัสดิการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน ไม่เป็นไปตามระบบความรู้ ความสามารถ การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ได้ยึดปริมาณงาน คุณภาพ ความรู้ความสามารถใช้ระบบ อุปถัมภ์ ความดีความชอบส่วนบุคคลเป็นหลักในการพิจารณา

ข้อเสนอแนะ ในการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากร บุคคลของหน่วยงาน

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ควรมีเสถียรภาพ มีความเป็นเอกภาพ การกำหนดหลักเกณฑ์ ข้อปฏิบัติ ให้สามารถนำไปใช้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติรูปแบบเดียวกันเพียงฉบับเดียว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลควรจัดทำแผนการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมตาม ภารกิจและเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของ ประชาชน

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ ของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทาง ราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทนต่อเหตุการณ์

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นางสาวอริสา ไชยเดช)

ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)



(นายวีระศักดิ์ ฐระพ้อคำ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)



(นางบุญทิพย์ ฐานวิเศษ)

รองปลัดเทศบาล รักษาการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลท่าขนอน

(ลงชื่อ)



(นายชินนทร์ เพชรศรี)

นายกเทศมนตรีตำบลท่าขนอน