



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลสันป่าเปา

ที่ ชม ๖๐๕๐๑/๑๒๗

วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าเปา

ด้วยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยใน ระยะที่ ๒ ได้กำหนดให้ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ หน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐผ่านเกณฑ์ (๘๕ คะแนนขึ้นไป) จำนวน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๑๐๐ เป็นเครื่องมือสำคัญในการป้องกันทุจริตเชิงรุก ด้วยการยกระดับธรรมาภิบาลเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส มีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต รวมทั้งสามารถยับยั้งการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นได้อันจะส่งผลต่อการยกระดับค่าดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception index: CPI) ของประเทศไทย ให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในระดับชาติและระดับสากล พร้อมทั้งสนองตอบนโยบายรัฐบาลด้านการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินมีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ นั้น

จึงเรียนมาเพื่อรายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ในปี พ.ศ.๒๕๖๖ ที่ได้ดำเนินการแล้ว ให้แก่ผู้บริหารทราบ รายละเอียดตามแบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่แนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

(นางสาวณงนภัส ส่วนบุญ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

-เพื่อโปรดทราบ

.....

(นางสาวกาญจนา ศรีประเสริฐ)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

-เพื่อโปรดทราบ

.....

(นางปริศนา จอมเรือง)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลสันป่าเปา

-เพื่อโปรดทราบ เห็นควรรายงานการประเมินจริยธรรมฯ

.....
.....



(นายสนธยา ต่างใจ)

ปลัดเทศบาลตำบลสันป่าเปา

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลสันป่าเปา

() ทราบ/และให้นำไปประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์หลักของเทศบาล

() อื่นๆ.....
.....



(นายสุวัฒน์ ณ วิชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าเปา



แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลสันป่าเปา อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

- ๑.ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
- ๒.ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
- ๓.ประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

URL ที่เผยแพร่ ๑. http://www.sanpapao.go.th/web/view_news.php?id=๒๑๘๗

๒. http://www.sanpapao.go.th/web/view_news.php?id=๒๒๑๘

๓. http://www.sanpapao.go.th/web/view_news.php?id=๒๑๘๖

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประกาศแนวทางการปฏิบัติตนของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล และพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสันป่าเปา

URL ที่เผยแพร่ ๑. http://www.sanpapao.go.th/web/view_news.php?id=๒๑๘๘

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสันป่าเปา การรับโอน การย้าย การสรรหา และการเลือกสรรพนักงานจ้างสังกัดเทศบาลตำบลสันป่าเปา การบรรจุแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

(๑) การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่

(๒) นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ในแต่ละด้าน เช่น

(๒.๑) การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

(๒.๒) การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร

(๒.๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง

(๒.๔) การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

- (๓) เทศบาลตำบลสันป่าเปา มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในขั้นตอนต่างๆ ดังนี้
- (๓.๑) ในการรับโอน การย้าย ของเทศบาลตำบลสันป่าเปา กำหนดให้ผู้ขอโอนต้องมีหนังสือรับรองความประพฤติ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากต้นสังกัดเดิม เพื่อประกอบการพิจารณา รับโอน
 - (๓.๒) ในการบรรจุแต่งตั้งผู้ผ่านการสอบแข่งขัน เทศบาลตำบลสันป่าเปา จะดำเนินการ ตรวจสอบประวัติและพฤติกรรมบุคคลจากหน่วยงานสำนักงานตำรวจ
 - (๓.๓) มีการตรวจสอบคุณวุฒิการศึกษา กับสถาบันตามเอกสารของผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง
 - (๓.๔) เทศบาลตำบลสันป่าเปา กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะ ในเรื่องการยึดมั่นในความ ถูกต้องและจริยธรรม ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน
 - (๓.๕) เทศบาลตำบลสันป่าเปา มีการจัดโครงการพนักงานดีเด่น โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการ คัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีการมอบประกาศนียบัตรประจำปี โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน และความประพฤติของพนักงาน

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

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
<p>๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความภูมิใจในความเป็นไทย รักษาผลประโยชน์ของชาติ และรักษาความลับ เกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ</p> <p>๒. มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า</p> <p>๓. นำหลักธรรมตามศาสนาที่ตนเคารพนับถือมาประกอบการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>๔. ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจสืบทอด และทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน</p> <p>๕. แสดงออกถึงความเคารพเทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์</p> <p>๖. สนับสนุนและมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติ ในโอกาสต่างๆ</p> <p>๗. แสดงออกถึงความเชื่อมั่นและสนับสนุนการปกครอง โดยมีขอบ ระวังประชาชนไทยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>๘. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>๙. รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมายและระเบียบ</p> <p>๑๐. มีจิตสำนึกที่ดีและตระหนักในหน้าที่ของผู้จัดทำบริการสาธารณะเพื่อผลประโยชน์ของประชาชนและประเทศชาติ</p>	<p>๑. แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ</p> <p>๒. กระทำการอันอาจมีลักษณะเป็นการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ</p> <p>๓. แสดงกิริยาวาจาหรืออาการในเชิงลบหลู่ดูแคลน หรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง</p> <p>๔. ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติ ศาสนกิจทั้งปวง</p> <p>๕. แสดงออกด้วยกิริยาอาการหรือวาจาในลักษณะที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์</p> <p>๖. แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสดงหาผลประโยชน์ โดยมีขอบ</p> <p>๗. กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม</p> <p>๘. หาทางปฏิเสธ บ้ายเบี่ยง เกี่ยงงอน ในการปฏิบัติหน้าที่และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนที่มาขอรับบริการ</p> <p>๙. ปฏิเสธความรับผิดชอบหรือปัดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงาน</p> <p>๑๐. หาทางปฏิเสธการตรวจสอบของบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบ</p>

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
<p>๑๑.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงผลกระทบทางสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน ศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล</p> <p>๑๒.รับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน พร้อมทั้งจะรับการตรวจสอบและรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงานเมื่อเกิดความบกพร่องผิดพลาดขึ้น</p> <p>๑๓.ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรม ตามกฎหมายและตามธรรมเนียมคลองธรรม</p> <p>๑๔.ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและกล้าคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย</p> <p>๑๕.กล้าแจ้งเหตุหรือร้องเรียนในกรณีที่พบเห็นการกระทำผิดหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ</p> <p>๑๖.ยืนหยัดในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักวิชา และจรรยาวิชาชีพด้วยความกล้าหาญ</p> <p>๑๗.เปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริต ประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย</p> <p>๑๘.ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ถูกละเมิดหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมโดยไม่ชักช้า</p> <p>๑๙.ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล</p> <p>๒๐.มีความมุ่งมั่น เสียสละ มีจิตสาธารณะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน</p> <p>๒๑.สามารถแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน</p> <p>๒๒.มีจิตอาสา โดยอุทิศตนกระทำการอันเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม</p> <p>๒๓.ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง</p> <p>๒๔.ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างประหยัดและคุ้มค่า รวมทั้งปฏิบัติงานให้ทันต่อเวลาและสถานการณ์</p> <p>๒๕.ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เต็มใจปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติ</p>	<p>๑๑.อาศัยช่องว่างทางกฎหมายเพื่อเอื้อต่อการกระทำผิดระเบียบแบบแผนของทางราชการ</p> <p>๑๒.ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใดๆในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม</p> <p>๑๓.ปฏิบัติหน้าที่โดยหวังเพียงผลงานหรือเพียงเพื่อให้งานเสร็จ โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น</p> <p>๑๔.ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนหรือบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน</p> <p>๑๕.ปิดบังหรือปฏิเสธการให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ประชาชนและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑๖.เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุของความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา เพศอายุ สภาพร่างกาย หรือสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และความเชื่อทางการเมือง</p> <p>๑๗.อาศัยตำแหน่งหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือเลือกปฏิบัติ</p> <p>๑๘.ฟุ่มเฟือย หรือดำรงตนเกินฐานะารูปแห่งตน</p> <p>๑๙.ประพฤติหรือกระทำการใดๆอันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี และภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ</p> <p>๒๐.แสดงกิริยาอาการหรือพฤติกรรมอันมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ</p>

ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
<p>๒๖. มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม และเชื่อมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม</p> <p>๒๗. รับฟังความคิดเห็น พร้อมทั้งจะตอบชี้แจงและอธิบายเหตุผลให้แก่ประชาชน ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง๒๘. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและเที่ยงธรรม</p> <p>๒๘. ปฏิบัติหน้าที่โดยละเว้นจากการใช้อคติ ได้แก่ ความรัก ความโกรธ ความกลัว ความหลงมา ประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ</p> <p>๓๐. วางตัวเป็นกลางทางการเมือง</p> <p>๓๑. ดำรงตนเป็นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนา และจรรยาวิชาชีพมาใช้ในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่</p> <p>๓๒. ปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของปวงชนชาวไทย เคารพต่อกฎหมาย มีวินัย และรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณีอันดีงาม</p> <p>๓๓. ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย ประหยัด</p> <p>๓๔. เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และประเทศชาติตามความเหมาะสม</p>	

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

จากการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เทศบาลตำบลสันป่าเปา ไม่มีบุคลากรที่มีพฤติกรรมทางจริยธรรมบกพร่อง ไม่มีข้อร้องเรียนในเรื่องพฤติกรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง.

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่

๔.๒ ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบ บริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๔.๓ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

๔.๔ ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อให้ภาครัฐ รักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

ยกตัวอย่างเช่น เทศบาลตำบลสันป่าเปา จัดให้มีการอบรมโครงการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาศักยภาพการบริหาร การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเทศบาลตำบลสันป่าเปา...อำเภอสันทราย...จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน ๒ หลักสูตร

๑.หลักสูตร...การพัฒนาศักยภาพการบริหาร การเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล...การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในภาครัฐ

๒.หลักสูตร :...การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีและการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล และพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน เพื่อให้บุคลากรนำจริยธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงดำรงชีวิตประจำวัน และเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑. ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

๕.๒. ควรจะมีการศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำพฤติกรรมไปใช้ในกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล

๖. ข้อเสนอแนะอื่นๆต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงาน



(นางสาวณงนภัส ส่วนบุญ)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(นางสาวกาญจนา ศรีประเสริฐ)

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

(นางปรีศนา จอมเรือง)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

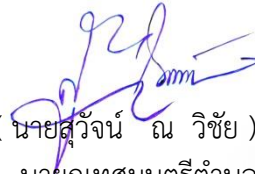
ความเห็นของปลัดเทศบาล



(นายสุนทยา ต่างใจ)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลสันป่าเปา

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลสันป่าเปา



(นายสุวัฒน์ ญ วิชัย)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าเปา



ประกาศเทศบาลตำบลสันป่าเปา

เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบ

การพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

“บุคลากร” ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาเทศบาลตำบลสันป่าเปา ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลจึงจะต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักวิธีการว่าด้วยหลักวิธีการบริหารกิจการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ –๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลสันป่าเปา พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลสันป่าเปา จึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการ พิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลสันป่าเปา ดังนี้

๑.ด้านการสรรหา (Recruitment)

เทศบาลตำบลสันป่าเปาสนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนเพื่อรองรับการสรรหาอัตรากำลังเพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเป็นผู้มีความประพฤติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติงานในเทศบาลตำบลสันป่าเปา ให้สอดคล้องกับการภารกิจของหน่วยงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลต้นอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอ ต่อภารกิจของหน่วยงาน ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง : กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลสันป่าเปา และไปแจ้งข่าว ไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากส่วนราชการที่ต้องการอัตรากำลัง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ปฏิบัติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐมีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

เทศบาลตำบลสันป่าเปา ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ (Skill) ความรู้(knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในเทศบาลตำบลสันป่าเปา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้าง ความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้าง ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ และแหล่งความรู้อื่นๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมเสริมสร้างค่านิยมด้านความ พอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๒.๖ ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในด้านการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

เทศบาลตำบลสันป่าเปา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยหัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชารับมอบหมายทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่กำหนด ประกอบกับนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมิน กำหนดการประเมินปีละ ๑ รอบ ดังนี้
ช่วงการประเมิน วันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

๓.๒ องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะกำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐

๓.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

เทศบาลตำบลสันป่าเปา ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินปฏิบัติงาน ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการดีเด่นการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความประพฤติทางจริยธรรมดีเด่น การมอบเกียรติบัตรแก่ บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายสุวัฒน์ ณ วิชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าเปา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลสันป่าเปา

ที่ ชม ๖๐๕๐๑/๑๒๘

วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานการประเมินพฤติกรรมการเชิงจริยธรรมพนักงานเทศบาลตำบลสันป่าเปา

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าเปา

ตามที่เทศบาลได้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมการเชิงจริยธรรมพนักงานเทศบาลตำบลสันป่าเปา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และกำหนดนโยบายกำกับดูแลจะต้องให้มีความชัดเจนเรื่องความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่กระทำความผิดจริยธรรม โดยได้ดำเนินการดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม
๒. จัดทำประกาศเทศบาลตำบลสันป่าเปา เรื่อง นโยบายคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลสันป่าเปา
๓. จัดทำประกาศเทศบาลตำบลสันป่าเปา เรื่อง การแสดงเจตจำนงสุจริตด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานของเทศบาลตำบลสันป่าเปา
๔. จัดทำแนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง
๕. จัดทำข้อบังคับเทศบาลตำบลสันป่าเปา ว่าด้วย จรรยาข้าราชการเทศบาลตำบลสันป่าเปา
๖. จัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีของเทศบาลตำบลสันป่าเปา
๗. จัดทำแผนการเสริมสร้างวินัยคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริต
๘. จัดทำนโยบายการบริหารความเสี่ยงโดยมีการดำเนินการตามมาตรการควบคุมภายในครบทุกส่วน

ราชการ

จากการดำเนินการดังกล่าว ได้แจ้งเวียนให้พนักงานทุกท่านได้รับทราบ พร้อมทั้งจัดทำแบบประเมินพฤติกรรมการเชิงจริยธรรม พนักงานเทศบาลตำบลสันป่าเปา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อประเมินผลด้านการส่งเสริมดังกล่าวฯ สามารถที่จะดำเนินการ ให้พนักงานทุกคนได้รับรู้ถึงคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินงานและการป้องกันการกระทำการทุจริต พนักงานมีความรู้ความเข้าใจมากขึ้น และไม่มีเรื่องร้องเรียนจากการแจ้งเวียนให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ

จึงเรียนมาเพื่อรายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment – ITA) ในปี พ.ศ.๒๕๖๖ ที่ได้ดำเนินการแล้ว ให้แก่ผู้บริหารทราบ รายละเอียดตามแบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่แนบมาพร้อมบันทึกข้อความนี้

(นางสาวณงนภัส ส่วนบุญ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

-เพื่อโปรดทราบ

.....

(นางสาวกาญจนา ศรีประเสริฐ)

หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

-เพื่อโปรดทราบ


.....
.....


(นางปรีศนา จอมเรือง)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลสันป่าเปา

-เพื่อโปรดทราบ เห็นควรรายงานการประเมินพฤติกรรมเชิงจริยธรรมพนักงานเทศบาลตำบลสันป่าเปา

.....
.....


(นายสนธยา ต่างใจ)
ปลัดเทศบาลตำบลสันป่าเปา

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลสันป่าเปา

() ทราบ/และให้นำไปประชาสัมพันธ์ในเว็บไซต์หลักของเทศบาล

() อื่นๆ.....
.....


(นายสุวจน์ ณ วิชัย)
นายกเทศมนตรีตำบลสันป่าเปา