



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลสะพลี โทร ๐-๗๗๖๒-๒๘๖๖ ต่อ ๑๔

ที่ ชพ ๕๓๓๐๑.๒/

วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลสะพลี

ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานของรัฐ (ITA) ได้ดำเนินการให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลสะพลี ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลมาใช้ในการประเมินจริยธรรม นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวศศิมาพร แต่งบำรุง)

นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดฯ.....เพื่อไม่ขัดแย้ง

(นางสาวอุมาพร ศุภการ)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลสะพลี

ความเห็นปลัดเทศบาล.....เพื่อไปลงนาม

(นางสาวรัชณี ชุ่มสนิท)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลสะพลี

ความเห็นนายกเทศมนตรี.....

(นายภคฤฎา โลพิศ)

นายกเทศมนตรีตำบลสะพลี

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลสะพลี อำเภอปะทิว จังหวัดชุมพร

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลสะพลี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๗ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาลตำบลสะพลี

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.sapleecity.go.th/html/new-menu.asp?typemenu=๔๔>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล

-การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

๑.ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน

-การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

๒.รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือ

ประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (DOS & DON'TS)

๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลและ

ลูกจ้างประจำ

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ

๒.๓ ผู้อำนวยการกอง/สำนักปลัด/หัวหน้าฝ่ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติการ

ปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ซึ่งในส่วนของ การประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นใน ความถูกต้องและจริยธรรม”

๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า

ในเรื่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลสะพลี และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควร กระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรของเทศบาลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๒.๕ เมื่อประมวลผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดีไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางเทศบาลกำหนดไว้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๒.๖ ประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๒.๗ เทศบาลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ (๐.๕)	จำนวนผู้ได้ (๑.๐)	จำนวนผู้ได้ (๑.๕)	จำนวนผู้ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
๑.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภททอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น)	อยู่ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๒.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับชำนาญการ) กลุ่มดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น) กลุ่มดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้น)	อยู่ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน
รวม	-	-	-	-	-

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางเทศบาลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น

ดังนี้

๔.๑. เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๔.๒. เทศบาลดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาลทุกคน เพื่อให้ได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในสายอาชีพการรับราชการของตนเอง

๔.๓. ดำเนินการให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นมาพูดคุยสอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

(๑) พนักงานเทศบาลบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

(๒) กรณีที่เทศบาลเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานเทศบาลไม่สนใจในเรื่องที่อบรมให้ จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินไปในอนาคต

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

(๑) เทศบาลจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

(๒) ในกรณีที่ทางเทศบาลจัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานเทศบาลทุกคนทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าร่วมอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้พนักงานเทศบาลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

(๓) เทศบาลดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน การประพฤตินการสร้าง ความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ดี ไม่มีใจรักในการให้บริการ องค์กรเสียชื่อเสียงและส่งผลเสียถึงภาพลักษณ์ทั้งหมด

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก จะต้องมีความซื่อสัตย์ จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรมไม่เอานเอียงไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำผิด และควรเรียกพนักงานไปปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดตัวชี้วัด อาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน



(นางสาวอุมาพร ศุภการ)

หัวหน้าสำนักปลัด



(นางสาวรัชนี ชุ่มสนิท)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาล



(นายกฤษฎา โลพิศ)

นายกเทศมนตรีตำบลสะพลี