



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาลตำบลแม่ต๋ืน

ที่ ลพ ๕๒๐๘๑/ ๒๙๙

วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลแม่ต๋ืน

เรื่องเดิม

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) โดยศูนย์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้ดำเนินการประเมินความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ นั้น

ข้อเท็จจริง

สำนักปลัด ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร จัดการภาครัฐ ที่กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่ง ผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความ โปร่งใส ปลอดภัยและประพฤตินิยมชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ตามแบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๖ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ตามตัวชี้วัดที่ ๐๕๑ การประเมินจริยธรรมเข้าหน้าที่ของรัฐ ที่แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใด กระบวนการหนึ่ง แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการใด กระบวนการหนึ่ง เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ.๒๕๖๖

ข้อเสนอพิจารณา

ดังนั้น สำนักปลัด เทศบาลตำบลแม่ต๋ืน จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเปิดเผยผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล และเผยแพร่ในเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลแม่ต๋ืน www.tb-maetuen.go.th ตามแบบรายงานที่แนบบันทึกข้อความฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการ

(นายไตรสิทธิ์ ตีบเตป็น)

นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลแม่ตื่น

.....



(นางสาวดุจเดือน อุดสารสาร)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลแม่ตื่น

.....



(นายพนตล สมพงษ์)
ปลัดเทศบาลตำบลแม่ตื่น

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลแม่ตื่น

.....



(นายอรรถพงษ์ ช่างแต่)
นายกเทศมนตรีตำบลแม่ตื่น

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลแม่ตืน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลแม่ตืน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 31 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลของข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร (ผู้บริหารท้องถิ่น) พ.ศ.2566

URL ที่เผยแพร่ <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/http://tb-maetuen.go.th/document/law/63636.pdf>

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประมวลของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2566

URL ที่เผยแพร่ <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/http://tb-maetuen.go.th/document/law/9999999999.pdf>

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประมวลของสมาชิกสภา พ.ศ.2566

URL ที่เผยแพร่ <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/http://tb-maetuen.go.th/document/law/96969.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

มาตรการ “การสร้างความปลอดภัยในการบริหารงานบุคคล”

๑.ผู้บริหารกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใส มีคุณธรรม ตามระเบียบ กฎหมาย

๒.จัดประชุมหน่วยงานชี้แจงบทบาทอำนาจและหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ

๓.จัดทำนโยบายบริหารงานบุคคลเป็นมาตรการในการสร้างความปลอดภัยในการบริหารงานบุคคล

๔.จัดเวทีแลกเปลี่ยนความเห็นของบุคลากรภายในด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

๕.จัดทำมาตรการในการสร้างความปลอดภัยในการบริหารงานบุคคล เช่น

- มาตรการส่งเสริมและพัฒนาเทศบาลตำบลแม่ตืนให้เป็นองค์กรคุณธรรม

- มาตรการนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการมาใช้ในการ

เลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนของบุคลากร

- มาตรการการนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร (ITA) มาใช้ในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนของบุคลากร

- มาตรการตรวจสอบบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ
- มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร

๖. ประกาศเผยแพร่มาตรการการบริหารงานบุคคล

๗. ดำเนินการตามมาตรการ

มาตรการ “จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล”

๑. จัดทำมาตรการ “จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล”

๒. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางการ

ดำเนินการตามมาตรการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล

๓. ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีดัชนีในการประเมินการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
- ไม่ให้มีการเรียกรับผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อแลกเปลี่ยนกับการให้บริการตามอำนาจหน้าที่

หน้าที่

- ไม่ให้เจ้าหน้าที่ให้บริการเอื้อประโยชน์หรือเลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการเนื่องจาก

ความสัมพันธ์ส่วนตัว

โดยกำหนดจัดทำเป็นข้อตกลงรายบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่

- ปลัดเทศบาล กับ รองปลัดเทศบาล/หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าหน่วย

ตรวจสอบภายใน

- หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง กับ หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน

- หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง กับ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใต้บังคับบัญชา

๔. รวบรวมข้อตกลงการปฏิบัติราชการของทุกส่วนราชการเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณา

๕. แจ้งให้ทุกส่วนราชการถือปฏิบัติ

๖. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง

มาตรการนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการมาใช้เลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร

๑. จัดทำมาตรการนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการรับบริการมาประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร

๒. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์กำหนดจำนวนครั้งของการลาและการทำงานสายงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการตามมาตรการนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร และเผยแพร่ให้สาธารณชนได้ทราบทั่วกัน

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการส่วนท้องถิ่นกลั่นกรองการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาไว้โดยเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๖. คณะกรรมการพิจารณาถ้อยแถลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวบรวมและเสนอผลการพิจารณาถ้อยแถลงการประเมินการปฏิบัติราชการให้แก่คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณา ทบทวนผลการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่คณะกรรมการถ้อยแถลงการปฏิบัติราชการของข้าราชการเสนอมา

กิจกรรม “สร้างความโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน”

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการถ้อยแถลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดเทศบาลตำบลแม่ตื่น โดยแต่งตั้งปลัดเทศบาลเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการและผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการสังกัดเทศบาลตำบลแม่ตื่น โดย แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีตำบลแม่ตื่น เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็น กรรมการ และผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

๓. ประชุมคณะกรรมการถ้อยแถลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อถ้อยแถลงการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาไว้ โดยปรึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔. คณะกรรมการถ้อยแถลงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ อยู่ในระดับดีเด่นต่อ นายกเทศมนตรี เพื่อประกาศเปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้ พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๕. คณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือนนำผลการประเมิน พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม ประกาศ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และเสนอต่อนายกเทศมนตรีตำบลแม่ตื่น ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือ ประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos and Don'ts)

๑. การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีดัชนีในการประเมินการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ได้แก่ ไม่ให้มีการเรียกรับผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อแลกเปลี่ยนกับการให้บริการตามอำนาจหน้าที่ ไม่ให้เจ้าหน้าที่ให้บริการเอื้อประโยชน์หรือเลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการเนื่องจาก ความสัมพันธ์ส่วนตัว

๒. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์กำหนดจำนวนครั้งของการลา และการมาทำงานสายของ พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นแนวทางในการดำเนินการตาม มาตรการนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการ มาใช้ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ของพนักงาน ให้มีความโปร่งใส เพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินสมรรถนะ ทั้งการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและ จริยธรรม ตามข้อตกลงการปฏิบัติราชการ เป็นเกณฑ์ในการประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลแม่ตื่น ที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงาน ที่ดี ยึดมั่นในความถูกต้อง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจริยธรรมในการทำงาน สร้างความพึงพอใจในการให้บริการแก่ประชาชน จนมีผลงานโดดเด่น สามารถสมัครเพื่อรับการประเมินรางวัล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๔.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลแม่ตื่น ได้กำหนดการ/กิจกรรมด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่

- มาตรการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล
- มาตรการการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล
- มาตรการนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร
- กิจกรรม “สร้างความโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน”

โดยมาตรการ/กิจกรรมข้างต้น เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินสมรรถนะ ประกอบกับพฤติกรรมทางจริยธรรม ได้แก่ จำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสาย การขาดงาน มาตรการนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการ ประเมินผลหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางดำเนินการตามมาตรการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนาการเลื่อนระดับ เป็นต้น

๕.ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาและอุปสรรค

๑.ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในด้านพฤติกรรมทางจริยธรรมไม่ชัดเจนในด้านการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรม สามารถกำหนดตัวชี้วัดให้เป็นรูปธรรม

๒.ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดเตรียมเอกสารและการนำเสนอผลงานตามตัวชี้วัด ทำให้เกิดความไม่มั่นใจในระบบประเมิน

ข้อเสนอแนะ

ควรกำหนดเครื่องมือในการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมให้มีความชัดเจน เป็นแนวทางปฏิบัติให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดมาตรฐานการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ผู้รายงาน

(นางสาวดุจเดือน อุดสาสาร)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ผู้บังคับบัญชา

(นายนพดล สมพงษ์)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลแม่ตื่น

(นายอรรถพงษ์ แซ่แต้)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลแม่ตื่น