



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักงานปลัด...สำนักงานเทศบาลตำบลคังสำเภา...โทร. ๐ - ๕๖๔๙ - ๑๓๒๕ ต่อ ๒
ที่...ชน.๕๒๒๐๑/-...วันที่...๕ เมษายน ๒๕๖๖
เรื่อง...รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคังสำเภา/ปลัดเทศบาลตำบลคังสำเภา/หัวหน้าสำนักงานปลัดเทศบาล

เรื่องเดิม

ตามที่ เทศบาลตำบลคังสำเภา ได้ประกาศประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องยึดถือในการปฏิบัติงาน นั้น

ข้อเท็จจริง

๑. เทศบาลตำบลคังสำเภา ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยแนวทางการปฏิบัติตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ O๔๑ กำหนดให้มีการแสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง

๒. กองการเจ้าหน้าที่ ได้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการประเมินฯ ดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว

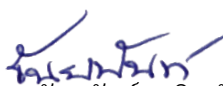
ข้อกฎหมาย ระเบียบ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ O๔๑ จึงเห็นควรดำเนินการประชาสัมพันธ์เผยแพร่รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงในเว็บไซต์เทศบาลตำบลคังสำเภา ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(นางสาวอณันท์ ปรีถุคค์ศิริ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคู้้งสำเภา/ปลัดเทศบาล
- เพื่อโปรดพิจารณา


(นางสาวจุฑามาศ เนตรวิจิตร)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคู้้งสำเภา/ปลัดเทศบาล
- เพื่อโปรดพิจารณา


(นางนฤกร ภิญโญ)
รองปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลคู้้งสำเภา
เพื่อโปรดพิจารณา

พ.อ.ต. 
(ถนอม ทองวงศ์ษา)
ปลัดเทศบาล


(นายชาตรีกาล สกุลสุริยะ)
นายกเทศมนตรีตำบลคู้้งสำเภา

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลคู้งสำเภา อำเภอมโนรมย์ จังหวัดชัยนาท

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลคู้งสำเภา

URL ที่เผยแพร่ :

<http://www.khungsumpao.go.th/ita%๒๐๒๕๖๖/%E๐%B๘%๘๒%E๐%B๙%๘๙%E๐%B๘%AD%๒๐๓๙/%E๐%B๘%๘๒%E๐%B๙%๘๙%E๐%B๘%AD%๒๐๓๙.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ :

<http://www.khungsumpao.go.th/ita%๒๐๒๕๖๖/%E๐%B๘%๘๒%E๐%B๙%๘๙%E๐%B๘%AD%๒๐๓๙/%E๐%B๘%๘๒%E๐%B๙%๘๙%E๐%B๘%AD%๒๐๓๙.pdf><http://www.khungsumpao.go.th/ita%๒๐๒๕๖๖/%E๐%B๘%๘๒%E๐%B๙%๘๙%E๐%B๘%AD%๒๐๓๙/%E๐%B๘%๘๒%E๐%B๙%๘๙%E๐%B๘%AD%๒๐๓๙.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - ๑.๑ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่
 - ๑.๒ นำผลการประเมินมาประกอบการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร
 - ๑.๓ นำผลการประเมินด้านจริยธรรมมาประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรประจำปี
 - ๑.๔ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
 - ๑.๕ ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน จัดทำข้อตกลงเสนอผลงานเพื่อรับการประเมิน ตามตัวชี้วัดที่กำหนด ทั้งตัวชี้วัดด้านสมรรถนะหลัก ตัวชี้วัดด้านสมรรถนะตามสายงาน ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๖ ดำเนินการประเมินตามตัวชี้วัดที่ตกลงไว้ตามแบบประเมินที่กำหนด

๑.๗ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน เพื่อพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินจากผู้ประเมิน

๑.๘ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อพิจารณานำผลการประเมินที่ผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน มาพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

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

๒.๑ ตามประกาศเทศบาลตำบลคู้งสำเภา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดการประเมินผลงาน ให้มีองค์ประกอบ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ เป็นการระบุสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๔) การบริการเป็นเลิศ
- ๕) การทำงานเป็นทีม

ซึ่งทั้ง ๕ ด้านนั้น สอดคล้องกับ ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลคู้งสำเภา พึงถือปฏิบัติ

๒.๒ ยึดมั่นในสถาบันหลักประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒.๓ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

๒.๔ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม

๒.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๖ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ

๒.๗ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒.๘ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑. ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. ไม่มีการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา หรือพระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชันและระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน ๓. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับบริการ ทริพย์สินหรือเงินบริจาคให้โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ ๔. ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวันหรือโดยไม่มีเหตุอันควร ๕. ไม่เบียดบังทริพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๑. มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบ/กฎหมาย ๒. ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริงและไม่รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน ๓. หลีกเลี่ยงกระทำการที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ๔. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรับแกลหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ๕. ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่นๆ หรือมวลชน

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๔. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	๑. มีการปฏิบัติและบริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติด้วยความแตกต่างทางเชื้อชาติ เพศ อายุ สภาพร่างกาย ศาสนา สถานะทางเศรษฐกิจ หรือ ความเชื่อทางการเมือง ๒. ไม่มีการให้สิทธิพิเศษหรืออำนวยความสะดวกแก่บุคคลใดเป็นพิเศษ ๓. เคารพในสิทธิมนุษยชนของบุคคลทุกคน ๔. ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกียจงาน และเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย ๕. ปฏิบัติงานในวิชาชีพด้วยหลักวิชาการ หรือมาตรฐานงาน ๖. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่โดยตั้งอยู่ในความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้องหรือบุญคุณ ส่วนตัว
๕. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ	๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ๒. รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากร และการดำเนินการในองค์กร ๓. ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว ๔. ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบอาชีพเสริมที่จะทำให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน ๕. หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใชหน้าที่โดยตรง ๖. อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร
๖. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ๒. พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงาน และองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบและมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม ๓. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่าและมี ประสิทธิภาพ ๔. เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบต่อผลกระทบ ความรับผิดชอบให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ๕. แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย ๖. ใช้เทคโนโลยี หรือดิจิทัลมาประกอบการทำงาน เพื่อลดต้นทุน หรือทำให้ขั้นตอนหรือวิธีทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๑. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ๒. นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือแนวทางตามพระราชดำริมาใช้ในการทำงาน ๓. วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อมเสียหรือมลทินมาสู่ทางราชการ เช่น ชู้สาว ฯลฯ เป็นต้น ๔. วางตนเป็นกลางทางการเมือง โดยใช้สิทธิทางการเมืองในนามตนเองนอกเวลาอย่างเหมาะสม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่ากระทำในนามส่วนราชการ ๕. เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ ๖. ประหยัด อดออม ไม่ฟุ่มเฟือย หรุธราและไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว ๗. อดทนและไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๒. ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (ใช้ประโยชน์) แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปีเพื่อส่งเสริมการใช้/แสดงพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี

๔. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่งเพื่อให้ภาครัฐรักษาและได้ผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในประเด็นหัวข้อด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม นั้น เป็นเรื่องละเอียดอ่อน ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน อาจมีความเข้าใจในเรื่องหลักคุณธรรม จริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ไม่ชัดเจน จึงอาจส่งผลให้การประเมินมีมาตรฐานที่แตกต่างกัน หรือการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นเกิดความขัดแย้งกันเนื่องจากขาดความเข้าใจ

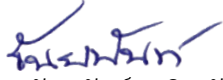
ข้อเสนอแนะ

๑. ควรนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรมนำมาปรับใช้ในกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลคิ่งสำเภ

๒. กำหนดแนวทางส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ศึกษา ทำความเข้าใจ หลักคุณธรรม จริยธรรม ตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ในบริบทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ให้มากขึ้น เช่น จัดทำคู่มือ แผ่นพับ ในเรื่องหลักคุณธรรม จริยธรรม

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ควรส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี โดยพิจารณาให้ความดีความชอบ ยกย่อง เชิดชูเกียรติ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง


(นางสาวอ้นนันท์ ปรีญศักดิ์ศิริ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้รายงาน


(นางสาวจุฑามาศ เนตรวิจิตร)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

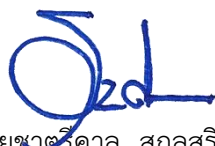
ผู้ตรวจสอบ


(นางนฤกร ภิญโญ)
รองปลัดเทศบาล

ผู้ตรวจสอบ

พ.อ.ต. 
(ถนอม ทองวงศ์ษา)
ปลัดเทศบาล

ผู้ให้ความเห็นชอบ


(นายชาตรีคาล สกกุลสุริยะ)
นายกเทศมนตรีตำบลคิ่งสำเภ

ผู้อนุมัติดำเนินการ