



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เทศบาลตำบลยะวิ๊ก สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่

ที่ สร.๐๘๒๖.๐๑/๖๑๘

วันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกเทศบาลมนตรีตำบลยะวิ๊ก

ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๕ ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๓๙ ตอนพิเศษ ๑๕ ง หน้า ๒๘ โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักใน การกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งจะต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานรัฐ

ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรเทศบาลตำบลยะวิ๊ก มีแนวปฏิบัติในเรื่องจริยธรรมและคุณธรรม การมีพฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ และไม่พึงปฏิบัติ สำหรับบุคลากรทุกตำแหน่ง สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ และสภาพปัญหาความเสี่ยงทางจริยธรรมและเพื่อขับเคลื่อนประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นของเทศบาลตำบลยะวิ๊กให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้นำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ ตามตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ หัวข้อตัวชี้วัดย่อยที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ งานการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลรายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายบันทึกนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวพัชราวลี อามัตย์เสนา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลยะวิ๊ก

- เพื่อโปรดทราบ.....

(นายณเรศเรขัฐ เพ็ชรชอบ)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลยะวิ๊ก

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลยะวิ๊ก

- เพื่อโปรดทราบ.....

(นายอนุพันธ์ เจริญศรี)

ปลัดเทศบาลตำบลยะวิ๊ก

ความเห็นของนายกเทศมนตรี

- ทราบ
- อนุมัติ
- ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....



(นายเสรี ชีรัมย์)

นายกเทศมนตรีตำบลชะวีก

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลยะวีก อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัตถุประสงค์

เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
- เผยแพร่ในเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลยะวีก

URL <http://www.yawuek.go.th>

กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
กิจกรรมที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ถูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง
ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑. เทศบาลตำบลยะวีก ออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทราบก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดียิ่งขึ้น โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- กำหนดองค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ
- กำหนดการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
- กำหนดการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
- กำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- กำหนดกรอบระยะเวลาผลการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๒. แจกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลตำบลยะวีก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ สำหรับการประเมินครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี และเผยแพร่หลักเกณฑ์วิธีการประเมินฯ ทางเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลยะวีก

<http://www.yawuek.go.th>

ผลการดำเนินงาน

เทศบาลตำบลยะวีก แจ้งประกาศหลักเกณฑ์ฯ ให้ส่วนราชการต่าง ๆ ทราบตามรอบการประเมินเรียบร้อยแล้ว การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลยะวีก ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยในแบบประเมินมีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคล ส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

ปัญหาและอุปสรรค

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลยะวีก มีการส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบ และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรมที่ ๒ การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น/การแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงานประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑. การคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พนักงานผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของระดับที่จะแต่งตั้งและมีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลงานที่ประจักษ์ในความสามารถรวมถึงประโยชน์ที่ทางราชการและประชาชนได้รับ (เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.สุรินทร์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นพ.ศ.๒๕๖๑)

๒ เทศบาลตำบลยะวีก โดยคณะกรรมการประเมินผลงานฯ พิจารณาคุณสมบัติและประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมิน ซึ่งผลงานที่นำเสนอต้องเป็นผลงานดีเด่นในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แสดงให้เห็นถึงการใช้ความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานในระดับที่จะแต่งตั้ง และเกิดประโยชน์ต่อทางราชการและประชาชนหรือมีการพัฒนาการปฏิบัติงาน

๓. เทศบาลตำบลยะวีก เสนอขอความเห็นชอบการเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น(ประเภททั่วไป)

๔. การเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ประเภททั่วไป) อยู่ระหว่าง ก.ท.จ.สุรินทร์พิจารณาให้ความเห็นชอบ การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยในแบบประเมินมีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการมาประกอบการประเมินผลงาน

ปัญหา/อุปสรรค

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

กิจกรรมที่ ๓ การพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

๑. เทศบาลตำบลยะวีก โดยงานนิติการดำเนินการจัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัด สามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการทำงานการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยึดถือเป็นหลักในการประพฤติและปฏิบัติตนอันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน
- โครงการส่งเสริมคุณธรรม และความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีกลุ่มเป้าหมายเป็น คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๙๖ คน โดยจัดอบรมในวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๖ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๗.๓๐ น. ณ ห้องประชุมเทศบาลตำบลยะวีก ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว
๒. เทศบาลตำบลยะวีก โดยงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการจัดโครงการคัดเลือกและประกาศเกียรติคุณพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติคุณพนักงานผู้มีคุณธรรม ประพฤติปฏิบัติงานดีเด่น เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ และกระตุ้นให้กระทำดีอีกต่อไปอย่างต่อเนื่อง เป็นการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และค่านิยมที่ดีในหมู่พนักงานหน่วยงานและสังคมผลการดำเนินงานซึ่งโครงการคัดเลือกและประกาศเกียรติคุณพนักงานและลูกจ้างดีเด่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จำนวน ๑๓ คน อยู่ระหว่างการเสนอรายชื่อจากส่วนราชการ กำหนดจัดโครงการในช่วงเดือน เมษายน - สิงหาคม ๒๕๖๖ การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๑. จัดโครงการเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในสังกัด และสามารถนำหลักคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน การให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยึดถือเป็นหลักในการประพฤติและปฏิบัติตน อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน
๒. คัดเลือกพนักงานผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความประพฤติดี ปฏิบัติงานดี เพื่อเป็นการเสริมสร้างให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ กระตุ้นให้กระทำดีอีกต่อไปอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่เดียวกันก็จะเป็นแบบอย่างให้พนักงานอื่นได้ประพฤติปฏิบัติตนตามแนวทางนั้นอีกด้วย

ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

(นางสาวพัชราวลี อามาศย์เสนา)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ