บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล (งานการเจ้าหน้าที่) โทร. ๐๔๔-๕๕๘-๙๓๗

ที่ สร ๐๗๓๙.๐๑/ **วันที่** ๑๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการนำประเมินไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาหนองไผ่

เรื่องเดิม

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.) ได้มี แนวทางการขับเคลื่อนแผนปฏิรูปประเทศโดยการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ ด้านการป้องกันการทุจริต มาตรการ ๕ ส คุณธรรมและความโปร่งใส TO มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางเรียงราย การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของ โดยให้องค์กรหรือ หน่วยงานรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง นั้น

ข้อเท็จจริง

บัดนี้ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลตำบลนาหนองไผ่ ได้ดำเนินการ รวบรวมข้อมูลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดปรากฏดังเอกสารแนบท้ายบันทึกข้อความนี้

ระเบียบ/หนังสือสั่งการ

๑. พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปรามปรามการุจริต พ.ศ.๒๕๖๑ มาตรา ๑๒๘

๒. มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๓

๓.คู่มือการประเมินประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (TAI) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้นายกเทศมนตรีตำบลนาหนองไผ่ทราบ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวกัญญา บุญครอง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็น...

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

.....

.....

(นางสาวปราณีต สุดาปัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาล

.....

.....

(จ่าเอกพิพัฒน์ชัย ชนะศรี)
ปลัดเทศบาลตำบลนาหนองไผ่

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลนาหนองไผ่

.....

.....

(นายสมิน ด้วงทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลนาหนองไผ่

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์
ปีงบประมาณ : ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม: ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่: https://nanongphaisubdistrictmunicipality.go.th/mtrs/[illegible].pdf
ชื่อประมวลจริยธรรม: ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่: https://nanongphaisubdistrictmunicipality.go.th/mtrs/[illegible].pdf
ชื่อประมวลจริยธรรม: ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่: https://nanongphaisubdistrictmunicipality.go.th/mtrs/[illegible].pdf

กิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การสรรหาทรัพยากรบุคคล

โดยการสรรหาและเลือกสรรเพื่อสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การสรรหาและเลือกสรรบุคลากรมีขั้นตอนดังนี้

๑.๑ จัดทำปฏิทินในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามระเบียบที่กำหนดเป็นขั้นตอนการดำเนินการและระยะเวลาการดำเนินการแต่ละขั้นตอน

๑.๒ จัดทำบันทึกข้อความรายงานตำแหน่งว่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีเสนอนายกเทศบาลตำบลนาหนองไผ่เพื่ออนุมัติสรรหาและเลือกสรรบุคลากรตามตำแหน่งที่ว่าง

๑.๓ จัดทำประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อลากสรรค์เป็นพนักงานจ้างโดยมีรายละเอียดในการสมัคร ดังนี้

-ประเภทของพนักงานจ้างชื่อตำแหน่งและรายละเอียดการจ้าง

-คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิ์สิทธิ์สมัครเข้ารับการสรรหาและเลือกสรร

-ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

-ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

-ค่าตอบแทนที่จะได้รับ

-การรับสมัครได้แก่วันเวลาและสถานที่รับสมัครหลักฐานที่ต้องยื่นพร้อมใบสมัครค่าธรรมเนียมในการสมัคร

-การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการประเมินความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะ กำหนดวันเวลาสถานที่ในการประเมินและระเบียบเกี่ยวกับการประเมิน

-หลักสูตรและวิธีการสรรหาและเลือกสรรแบ่งออกเป็นการสอบแบบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์โดยสอดแทรกหลักสูตรการวัดความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นเครื่องชี้นำการปฏิบัติงาน

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คนประกอบด้วย

๑.๔.๑ ปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน

๑.๔.๒ ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบงานหรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาหรือเลือกสรรเป็นกรรมการ

๑.๔.๓ หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรมีหน้าที่ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรค์พนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างโดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมองค์การและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐานยุติธรรมและโปร่งใสตามแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน

๑.๕ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

ประกาศรับสมัครนั้นให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยแจ้งประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ www.nanongphaisubdistrictmunicipality.go.th โดยกำหนดระยะเวลาในการประกาศรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการก่อนกำหนดวันรับสมัคร

๑.๖ การรับสมัครจัดสรรหากำหนดระยะเวลาในการรับสมัครแม่น้อยกว่า ๗ วันทำการมีขั้นตอน ดังนี้

-จัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการสรรหาบุคคลและเลือกสรรเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้างตามลำดับ

-ให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครตามแบบฟอร์มใบสมัครที่ทางเทศบาลกำหนดพร้อมแนบเอกสารหลักฐานตามประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

-เจ้าหน้าที่ตรวจสอบใบสมัครและหลักฐานประกอบการรับสมัครว่าถูกต้องและมีคุณสมบัติตรงตามประกาศการรับสมัครหรือไม่

๑.๗ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการเลือกสรรเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัครสรรหาและเลือกสรรแล้วจึงประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการเลือกสรรเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้างโดยปิดประกาศประชาสัมพันธ์ไว้ในที่เปิดเผยและประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ www.nanongphaisubdistrictmunicipality.go.th

๑.๘ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามหลักเกณฑ์

หลักเกณฑ์การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ยึดหลักสมรรถนะที่จำเป็นต้องใช้สำหรับ

-การปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่เทศบาลตำบลนาหนองไผ่กำหนดซึ่งประกอบด้วย

-ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่างๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

-ความสามารถหรือทักษะเฉพาะบุคคลในเรื่องต่างๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

-ทัศนคติที่มีต่อหน่วยงานโดยเฉพาะบุคลิกภาพการประพฤติปฏิบัติความสามารถประสบการณ์ไหวพริบอารมณ์แรงจูงใจจิตสำนึกการให้บริการคุณธรรมจริยธรรมการตอบคำถามการให้สัมภาษณ์โดยน้อมนำหลักคุณธรรมจริยธรรมเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรร

-คุณลักษณะอื่นๆของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

๑.๙ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร

เมื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรค์พนักงานจ้างเสร็จสิ้นแล้วกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างรายงานผลการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร และประกาศบัญชีรายชื่อผู้ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั้งนี้ผิดประกาศประชาสัมพันธ์ไว้ในที่เปิดเผยและประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลนาหนองไผ่www.nanongphaisubdistrictmunicipality.go.th

๑.๑๐ ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุรินทร์เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งพนักงานจ้าง

๑.๑๑ เรียกผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรมาทำสัญญาจ้าง

๑.๑๒ ออกคำสั่งแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้งคือครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคมของทุกปีถัดไป ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้นผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะอาทิการมุ่งผลสัมฤทธิ์การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมเป็นต้น

๑. จุดขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีขั้นตอนดังนี้

๑.๑ เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประจำปี

๑.๒ เจ้าหน้าที่จัดทำตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของรายงานบุคคล

๑.๓ ผู้บังคับบัญชาผู้(ประเมิน)ตกลงร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา(ผู้รับการประเมิน)กำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานแล้วเสร็จ

๑.๔ ผู้ประมาณแต่ละระดับติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำ

๑.๕ เมื่อครบรอบการประเมินผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะโดยมีสมรรถนะหลักดังนี้

๑. สมรรถนะหลักเป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคนที่จำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมก่อให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน

ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบ ๕ สมรรถนะได้แก่

-การมุ่งผลสัมฤทธิ์

-การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

-การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

-การบริการเป็นเลิศ

-การทำงานเป็นทีม

๑.๖ เทศบาลตำบลนาหนองไผ่ประกาศรายชื่อผู้ปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น

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

๒.๑ การประเมินสมรรถนะของผู้มีสิทธิ์เข้ารับการเลือกสรรเป็นพนักงานของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่โดยคำนึงถึงบุคลิกภาพพฤติกรรมทางกายวาจาซึ่งสอดแทรกคำถามวัดความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมการตอบบทสัมภาษณ์หรือตอบคำถามคณะกรรมการเป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีปีละ ๒ ครั้งคือครั้งที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายนซึ่งการประเมินนั้นผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ที่ได้รับการสรรหาและเลือกสรรประเมินผลการปฏิบัติงานมีพฤติกรรมในการทำงานที่ดียึดมั่นในความเป็นจริงความถูกต้องโดยเฉพาะความสุจริตการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาการไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง

๔ รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลนาหนองไผ่ต้องได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริงจะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการตรวจสอบความรู้ความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณคุณภาพและประโยชน์เป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่

๔.๓ การให้รางวัล

มีความสำคัญต่อการบริหารผลงานของแต่ละหน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่เป็นการตอบแทนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และตามข้อตกลงที่หน่วยงานกำหนดไว้การให้รางวัลมีทั้งรางวัลที่เป็นเงินและไม่เป็นงานเช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือนการให้โบนัสการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นต้น

๕ ปัญหา/อุปสรรค

๕.๑ ระบบการสรรหาบุคลากรและการบรรจุแต่งตั้งโดยการสอบแข่งขันการสอบคัดเลือกและการโอนซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ทำให้เกิดความล่าช้าในการสรรหาบุคลากรเข้ามาทำงานเนื่องจากการสอบแข่งขันบางตำแหน่งมีผู้สอบแข่งขันได้น้อย

๕.๒ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจนการกำหนดวิธีการและขั้นตอนการประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใสอาจมีความยุ่งยากซับซ้อนอาจเกิดความไม่เป็นธรรมและล่าช้า

ข้อเสนอแนะอื่นๆต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในการสรรหาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีการประเมินพฤติกรรมและกำหนดรูปแบบการสัมภาษณ์เพื่อวัดพฤติกรรมด้านจริยธรรมโดยระบุองค์ประกอบด้านการประเมินความประพฤติความมีคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยให้ชัดเจนและเป็นพฤติกรรมตามประมวลจริยธรรมที่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

(นางสาวกัญญา บุญครอง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นางสาวปราณีต สุดาปัน)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

จ่าเอก
(พิพัฒน์ชัย ชนะศรี)
ปลัดเทศบาลตำบลนาหนองไผ่

(นายสมิน ด้วงทอง)
นายกเทศมนตรีตำบลนาหนองไผ่