บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด เทศบาลตำบลนาซอ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

ที่ สน ๕๔๘๐๑/๑๐๖ **วันที่** ๒๔ เดือน เมษายน พ.ศ.๒๕๖๖

เรื่อง รายงานนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนาซอ

ตามที่ เทศบาลตำบลนาซอ ได้เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลนาซอ ได้ดำเนินบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เช่น การตรวจสอบภูมิหลังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ การปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง การพัฒนาหรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม เป็นต้น

เทศบาลตำบลนาซอ จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน (ITA ของเทศบาลตำบลนาซอ ในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ เพื่อทราบและเผยแพร่ในเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลนาซอ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นายพิเชษ แทบทาน)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด
- เห็นสมควรเสนอเพื่อโปรดทราบ

(นางพรทิวา เบ้าพรม)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดเทศบาล

.....เพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป.....

.....

(ลงชื่อ)

(นางสาวรัตนาภรณ์ พรหมเจริญ)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลนาชอ

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลนาชอ

.....ทราบ.....

.....

(ลงชื่อ

(นายจารุบุตร อุปพงศ์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาชอ

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลนาชอ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน เดือน ปี ที่รายงาน ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมหนักงานส่วนท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่ https://www.narsor.go.th

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม นโยบายคุณธรรม จริยธรรม
URL ที่เผยแพร่ https://www.narsor.goth/

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานเทศบาลตำบลนาชอ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาชอ

๑. จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลวังยางสำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ ศ. ๒๕๖๖ โดยให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งออกเป็น ๖ ส่วน ดังนี้

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนดประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล

๒. ประกาศกำหนดวันลาและการมาทำงานสายของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ประจำงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการและการพิจารณาความดี ความชอบในการเอาขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือนและการเลื่อนค่าตอบแทน

๓. ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนดโคตา และวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำของงานเทศบาล ท.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๔. สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเพื่อมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ปลัดเทศบาลตำบลนาซอ เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการและให้พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบล เป็นเลขานุการ"

๕. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล เพื่อทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ ประกอบด้วย ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่เทศบาลตำบลมีสถานศึกษาในสังกัด ให้แต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาร่วมเป็นกรรมการด้วย และให้พนักงานเทศบาลที่รับผิดชอบงานการเจ้าเทศบาลตำบล เป็นเลขานุการ"

๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลนาซอ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๔ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดีพอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนน แต่ละระดับให้เป็นไปตามคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ทต.) กำหนดโดยอนุโลม ดังนี้

ระดับดีเด่น	ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
ระดับดีมาก	ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐
ระดับดี	ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ ขึ้นไป แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐
ระดับพอใช้	ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐
ระดับต้องปรับปรุง	ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารงาน(Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย ที่เหมาะสมแก่การเป็นข้าราชการโดยจัดทำการประเมิน อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

๘. พนักงานเทศบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้นตามข้อ ๘ และอยู่ในประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดี

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่ง

หนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้า

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

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๑. การมาปฏิบัติราชการ ในรอบครึ่งปีครั้งที่ ๑ หรือครั้งที่ ๖ ในแต่ละครั้ง หากพนักงาน-เทศบาล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป มาปฏิบัติราชการตรงตามเวลา ไม่สาย ไม่ขาด หรือไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ มีความเสียสละและอุทิศเวลาราชการจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ในรอบครึ่งปีงบประมาณ

๒. การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค.) มาสายไม่เกิน ๑๘ ครั้ง ลาไม่เกิน ๒๓ วันทำการ สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทนในรอบครึ่งปีงบประมาณ

๓. การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีครั้งที่ ๖ (๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย.) มาสายไม่เกิน ๑๘ ครั้ง ไม่เกิน ๒๓ วันทำการ สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทนในรอบครึ่งปีงบประมาณ

๔. การมาปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีครั้งที่ ๑ หรือครั้งที่ ๒ ในแต่ละครั้ง หากพนักงาน-เทศบาล พนักงานครูเทศบาล นักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป มาสายเกิน ๑๘ ครั้ง หรือลาเกิน ๒๓ วันทำการ สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย หรือจงใจ ละเลย ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการอาจจะไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน และเลื่อนคำตอบแทนผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษในรอบระยะเวลานั้นๆ และอาจจะถูกดำเนินการลงโทษทางวินัย

๕. ปฏิบัติงานตามหน้าที่และมีผลประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดี

๖. ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้คันคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้า

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. มาทำงานสายเกิน ๑๘ ครั้ง สำหรับหนึ่งรอบการประเมิน

๒. ลาเกิน ๒๓ วันทำการ สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วย สำหรับหนึ่งรอบการ

๓. จงใจ ละเลย ละทิ้ง ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในระดับดีเด่น ในแต่รอบการประเมิน ต้องกรรมและจริยธรรม โดยพิจารณาถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัย ที่เหมาะสมแก่การเป็นข้าราชการ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลนาขอ มีการกำหนดประกาศและหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาประกอบการพิจารณาความดีความชอบในแต่ละรอบของการประเมิน เพื่อเป็นมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติคนของพนักงานเทศบาลตำบลนาขอ และเพื่อคุณภาพและปริมาณงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

๕. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๑. การให้ความร่วมมือหรือให้ความสำคัญในการปฏิบัติในเรื่องของจริยธรรม

๒. การมอบนโยบายเรื่องจริยธรรมอย่างจริงจัง

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหริกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ด การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๑. ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารราชการทรัพยากรบุคคล

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ..... ผู้รายงาน

(นางสาวรัตชินีย์ สุวรรณฤทธิ์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ) ..... ผู้บังคับบัญชา

(นางพรทิวา เบ้าพงษ์)

หัวหน้าสำนักปลัด