



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาลตำบลพะโต๊ะ อำเภอพะโต๊ะ จังหวัดชุมพร  
ที่ ขพ ๕๒๗๐๑/ วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖  
เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ปลัดเทศบาล/นายกเทศมนตรีตำบลพะโต๊ะ

ตามหัวข้อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเทศบาลตำบลพะโต๊ะ ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การคัดเลือกและเลือกสรรบุคคลเพื่อมาแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพะโต๊ะและการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ จึงรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมาเพื่อทราบ และใช้ประกอบการประเมินประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นางสาว

(นางสาวสารีย์ เรืองเกต)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

mm

Shu

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
เทศบาลตำบลพะโต๊ะ อำเภอบ้านฝาง จังหวัดชุมพร  
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

\*\*\*\*\*

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การสรรหาและเลือกสรร การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ การแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนระดับตำแหน่ง การฝึกอบรมและการพัฒนา ดังนี้

๑. การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง ดังนี้

๑.๑ บันทึกรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๒ จัดทำปฏิทินและแผนดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเป็นการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

๑.๓ จัดทำประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างและประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกันโดยกำหนดรายละเอียด

- คุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้มีสิทธิได้รับจ้าง
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- ค่าตอบแทนที่จะได้รับ
- การรับสมัคร ได้แก่ วันเวลา และสถานที่รับสมัคร หลักฐานที่ต้องยื่นพร้อมใบสมัคร
- ค่าธรรมเนียมในการสมัคร เงื่อนไขในการสมัคร
- การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิรับการประเมินสมรรถนะ และกำหนดวันเวลา สถานที่ในการประเมินสมรรถนะ

- หลักเกณฑ์การตัดสิน
- การขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร
- การบรรจุแต่งตั้ง
- การยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขัน
- กำหนดระยะเวลาจ้าง

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร นายกเทศมนตรีตำบลพะโต๊ะ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คนโดยมี ปลัดเทศบาลหรือผู้ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน แต่งตั้งผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการและแต่งตั้งหัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้รับผิดชอบงานบุคคลเป็นเลขานุการ มีหน้าที่ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่เป็นมาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตามแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมจริยธรรมของหน่วยงานเป็นที่ตั้ง

๑.๕ ประธานคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร แต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อช่วยเหลือในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรโดยแบ่งงานเป็นฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ เช่น เจ้าหน้าที่ฝ่ายรับสมัคร เจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจสอบคุณสมบัติ คณะกรรมการออก

ข้อสอบ เจ้าหน้าที่ฝ่ายพิมพ์ข้อสอบ เจ้าหน้าที่ฝ่ายเก็บรักษาข้อสอบ เจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจข้อสอบ เจ้าหน้าที่คุมห้องสอบ คณะกรรมการกำหนดแนวทางการสอบสัมภาษณ์ และคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ เพื่อให้กระบวนการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรมโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปราศจากข้อครหาและข้อร้องเรียน

๑.๖ การประกาศผลการสรรหาและเลือกสรร

๑.๗ การเรียกผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรมารายงานตัวเพื่อบรรจุแต่งตั้งและทำสัญญาจ้าง

๑.๘ รายงานผลการสรรหาและเลือกสรรไปยัง กทจ.ชุมพร

**๒. การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้**

๒.๑ เทศบาลตำบลพะโต๊ะ ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินและการพิจารณาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่ กทจ.กำหนด และกำหนดหลักเกณฑ์หรือกำหนดแนวทางการประเมินเพิ่มเติมไว้นอกเหนือจากหลักเกณฑ์ที่ กทจ.กำหนดและจัดประชุมชี้แจงแนวทางหรือหลักเกณฑ์การประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบและเข้าใจ

๒.๒ การแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน ทำหน้าที่กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละคนต่อจากผู้ประเมินหรือผู้บังคับบัญชาโดยให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๒.๓ รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานให้นายกเทศมนตรีตำบลพะโต๊ะทราบ

๒.๔ ประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะให้ผู้รับการประเมินรับทราบและจัดประกาศยกย่องชมเชย ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นให้เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไป โดยแสดงรายละเอียดเกี่ยวกับผลงานและการปฏิบัติราชการอย่างไรจึงได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่น เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจต่อไป

**๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

๓.๑ ผลจากการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกระบวนการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างนั้นนอกเหนือจากการที่เทศบาลตำบลพะโต๊ะจะได้พนักงานจ้างที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามต้องการของเทศบาลแล้วมาเพื่อปฏิบัติงานแล้ว การสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างในครั้ง นี้ ยังไม่พบข้อครหาเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรที่ไม่โปร่งใสจากบุคคลภายนอกสะท้อนกลับมาทั้งทางวาจาและสื่อสังคมออนไลน์

๓.๒ ผลจากการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีข้อร้องเรียนและสามารถนำผลการประเมินไปเป็นข้อมูลในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและเลื่อนค่าตอบแทน

**๔. ข้อเสนอแนะ**

จำเป็นต้องนำระบบจริยธรรมและคุณธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกกระบวนการเพื่อยกระดับการเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่โปร่งใส ทำให้มีคนดี คนมีความสามารถมาปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของประชาชน