



ประกาศเทศบาลตำบลทุ่งยาว

เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

"บุคลากร" ถือเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าที่สุดต่อการขับเคลื่อนพัฒนาเทศบาลตำบล
ทุ่งยาว ให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล การกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล จึงต้องดำเนินตาม
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักวิธีการบริหาร
กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.
๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน
ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นของ
เทศบาลตำบลทุ่งยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลทุ่งยาว จึงกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ใน
กระบวนการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทั้งหลายเกิดสำนึกถึงซึ่งและเที่ยงธรรมในหน้าที่ ผดุงเกียรติ
และศักดิ์ศรีเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควรแก่ความไว้วางใจและเชื่อมั่นของประชาชน ประกอบการพิจารณาตามนโยบาย
การบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลทุ่งยาว ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

ส่วนราชการในเทศบาลตำบลทุ่งยาว สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคน
เพื่อรองรับการสรรหาอัตราว่าง และสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นผู้ความประพฤติดี
ตามประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อเข้ามาปฏิบัติราชการในเทศบาลตำบลทุ่งยาว โดยสรรหาบุคคล
ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตราว่างของหน่วยงานสำหรับ
ประกอบการวางแผนอัตราว่างเพื่อให้เพียงพอต่อภารกิจของหน่วยงานตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง : กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานจ้างให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
หรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ดำเนินการปิดประกาศ
ประชาสัมพันธ์ และลงสื่อประชาสัมพันธ์ทางระบบสารสนเทศของเทศบาลตำบลทุ่งยาว เพื่อสร้างการรับรู้และ
เข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากส่วนราชการที่ต้องการ
อัตราว่าง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นผู้ปฏิบัติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับ
เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีความสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่วนราชการในเทศบาลตำบลทุ่งยาว ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน รองรับภารกิจของหน่วยงานในเทศบาลตำบลทุ่งยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ และแหล่งความรู้อื่น ๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม เสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๒.๖ ส่งเสริมและปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีในด้านการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓. ด้านการรักษาไว้

เทศบาลตำบลทุ่งยาว ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ส่วนราชการต่างๆ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรให้กับงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี การแต่งตั้ง โอนย้าย

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบศูนย์บริการข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

๓.๓ มีการประชุมหารือ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและนำแนวทางข้อเสนอแนะมาวิเคราะห์ แก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ของเทศบาลตำบลทุ่งยาว

๓.๔ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ เช่น สิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน ค่าการศึกษาบุตร สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีความประพฤติทางจริยธรรมดีเด่น และจัดกิจกรรมคัดเลือกและการมอบเกียรติบัตรแก่บุคคลกรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เทศบาลตำบลทุ่งยาว ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหัวหน้าส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชารับมือมอบหมายทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ประกอบกับนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามรอบการประเมิน กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป)

รอบที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน)

๔.๒ องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๔.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

๔.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตรัง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนพิเศษ สำหรับพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘

๕. ด้านส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

ส่วนราชการเทศบาลตำบลทุ่งยาว กำหนดให้พนักงานในองค์กรยึดถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ หมวด ๑ มาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วย

๕.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๕.๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๕.๓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๕.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๕.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖


(นายเฉลิมพล ชัยเกษตรสิน)
นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยาว

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ Dos & Don'ts ในการให้บุคลากรเข้าร่วมบทเรียนการเสริมสร้างคุณธรรม และจริยธรรมให้กับข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง เทศบาลตำบลทุ่งยาว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ มีขั้นตอนหรือข้อกำหนดตามมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม ๗ ประการ ดังนี้

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๑.ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๑.ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒.ไม่มีการกระทำที่เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	๑.มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชัน รมัตระวังในกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน ๓. ไม่มีการรับของขวัญ ทรัพย์สินหรือเงินบริจาคที่ไม่โปร่งใส ๓.ไม่มีการละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันควร ๔.ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	๑.มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการละเมิดกฎระเบียบ กฎหมายที่กำหนด ๒.หลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่ชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ๓.ไม่สร้างข่าวเท็จ หรือโฆษณาชวนเชื่อสร้างความเข้าใจผิดให้เกิดการขัดแย้งระหว่างประชาชนกับหน่วยงาน

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	๑.ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ๒. รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า ๓.อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	๑.เรียนรู้และพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง ๒.พร้อมทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการจัดการเวลาที่เหมาะสม ๓.เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ๓.ใช้เทคโนโลยี หรือดิจิทัลมาใช้ประกอบการทำงาน เพื่อลดต้นทุน หรือลดขั้นตอนการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ	๑.มีการให้บริการต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ ๒. ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ ไม่เกี่ยงงาน และเต็มใจปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ๓. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ โดยตั้งอยู่บนความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความเป็นพวกพ้อง หรือบุญคุณส่วนตัว
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	๑.ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ๒. วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อมเสียหรือมลทินมาสู่ทางราชการ ๓. นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือแนวทางตามพระราชดำรัสของรัชกาลที่ ๙ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๔.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมจริยธรรม ไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๔.๒ ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐอย่างแท้จริง

๔.๓ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ นำแนวทางการประเมินมาตรฐานทางจริยธรรมมาใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการใช้พฤติกรรมทางจริยธรรม ใช้ถือปฏิบัติเป็นประจำทุกปี

๔.๔ ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร สร้างเครื่องมือในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับตำแหน่ง หรือให้รางวัลยกย่องเชิดชูเกียรติกับบุคคลที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรมที่กำหนด

๕.ปัญหา/อุปสรรค

๕.๑ หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานในหน่วยงาน ยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการนำการปฏิบัติทางจริยธรรมมาใช้ควบคู่กับการบริหารทรัพยากรบุคคลเท่าที่ควร

๕.๒ ขาดการติดตาม และประเมินผลพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง

๖. ข้อเสนอแนะ

๖.๑ ควรให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม

๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมเป็นแบบอย่างอันดี สมควรพิจารณาคัดเลือกให้ความดีความชอบและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน
(นางสาวศศิรินทร์ ศิลป์โสภาพันธ์)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)  ผู้บังคับบัญชา
(นายวีรศิกรณ์ สุตสาคร)
ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งยาว

(ลงชื่อ)  ผู้อนุมัติดำเนินการ
(นายเฉลิมพล ชัยเกษตรสิน)
นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยาว



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล งานการเจ้าหน้าที่ โทร. ๐ ๗๕๒๐ ๘๑๖๕

ที่ ตง ๕๒๓๐๑/ ๑๗๒

วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติจัดทำประกาศการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประกอบการพิจารณา
ตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งยาว

๑. เรื่องเดิม

ด้วยเทศบาลตำบลทุ่งยาวได้ประชาสัมพันธ์ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐผ่านทางเว็บไซต์เทศบาลตำบลทุ่งยาว และผู้บริหารได้มีนโยบายให้พนักงานทุกส่วนราชการถือปฏิบัติ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประกอบด้วย ๗ ประการ ดังนี้

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๒. ข้อเท็จจริง

ในการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ซึ่งตัวชี้วัดที่ ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส กำหนดให้มีการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยแสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง หรือมีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. ข้อพิจารณา...

๓.ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ITAS) จึงเห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๑. พิจารณานุมัติจัดทำประกาศการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๒. รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศแนบท้าย



(นางสาวศศินันท์ ศิลปโสภานันท์)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยาว

- เพื่อโปรดพิจารณา

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยาว



(นายวรัศกรณ์ สุดสาคร)

ปลัดเทศบาลตำบลทุ่งยาว

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยาว

9 มี.ค. 2566

อนุมัติ

ไม่อนุมัติเนื่องจาก.....



(นายเฉลิมพล ชัยเกษตรสิน)

นายกเทศมนตรีตำบลทุ่งยาว