รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลพังโคน
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม - แต่งตั้งคณะทำงานให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมหรือคณะทำงานขับเคลื่อนจริยธรรม
- ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหาร ของเทศบาลตำบลพังโคน
- มาตรการเพื่อขับเคลื่อนการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงาน
- มาตรการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจ
- มาตรการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะ
- เจตจำนงสุจริตในการบริหารงานเทศบาลตำบลพังโคน
- แสดงเจตจำนงสุจริต เสริมสร้างคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงานเทศบาลตำบลพังโคน
- รายงานผลการดำเนินการตามมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานประจำปี ๒๕๖๖ (ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)
- แต่งตั้งผู้รับผิดชอบการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลพังโคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อสนับสนุนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลพังโคน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy)

URL ที่เผยแพร่ https://tessabanphangkhon.go.th/

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๘ มาตรา ๒๙ มาตรา ๔๒ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (ฉบับที่ ๒)พ.ศ.๒๕๔๖ มาตรา ๖ กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็ว ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กำหนดให้ส่วนราชการตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานและการให้บริการ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของส่วนราชการในเทศบาลตำบลพังโคน

สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐานเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกได้รับการตอบสนองความต้องการได้อย่างรวดเร็ว จึงให้ถือปฏิบัติตามหลักการในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลพังโคน โดยมีแนวทางดังนี้

๑.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถเข้าสู่องค์กร

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุด เพื่อให้ได้บุคลาการที่เป็นทั้ง “คนเก่งและคนดี” มีคุณธรรมสูงและซื่อสัตย์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน เราจึงมั่นใจได้ว่าบุคลากรของเราจะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ประชาชนและประเทศชาติต่อไป

๑.๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนด

๑.๓ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาการปฏิบัติงาน

การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของหน่วยงานเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความแข็งแกร่งและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่องทั้งในเรื่องงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge & Skills) ภาวะผู้นำ (Leadership Development) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (General Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ รวมทั้งสร้างจิตสำนึก ในเรื่องคุณภาพและความเอาใจใส่ต่อผู้มาติดต่อ/ประชาชน โดยเน้นการพัฒนาความรู้และทักษะ ของข้าราชการ ทุกระดับ ให้ความสัมพันธ์และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินงานในขณะเดียวกันก็สร้างความมั่นคงและความผูกพันทางใจให้มีความรักองค์กร ตลอดจนความมั่นใจที่จะทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในอนาคต

๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่เทศบาลตำบลพังโคนให้ความสำคัญ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลัก เพื่อให้จัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ตรงกับความรู้ทักษะ ความชำนาญของบุคลากร นอกจากนี้ยังนำผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรมุ่งสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กรในที่สุด

๑.๕ การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

(๑) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้น่าอยู่และน่าทำงาน

(๒) จัดแบ่งงานให้ชัดเจน โดยกำหนดหน้าที่ให้รู้ชัด สิ่งใดสามารถทำได้หรือไม่ได้ เพื่อไม่ให้เกิดการก้าวก่ายหน้าที่ หรือมีความขัดแย้งระหว่างกัน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่รู้ถึงมาตรฐานของงานเพื่อที่จะได้ทำงานให้เกิดผลตามที่ได้ตกลงร่วมกัน ไม่เกิดความคาดหวังที่ต่างกันอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจ ในคุณภาพของงานร่วมกัน

(๓) สร้างความพึงพอใจในงานด้วยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและความสนใจ เพื่อให้มีความสุขและสนุกกับงาน

(๔) ให้การยกย่องชมเชย และบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ให้แก่ส่วนราชการ/หน่วยงาน

(๕) ให้โอกาสข้าราชการ/ลูกจ้าง/พนักงานราชการ ซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน และเลื่อนตำแหน่ง ด้วยการร่วมกันวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า และให้การพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยวิธีการหนึ่งวิธีการใดที่เหมาะสม

(๖) ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนอย่างทั่วถึง

(๗) ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงานด้วยการจัดให้มีระบบข้อเสนอแนะและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ให้โอกาสในการร้องทุกข์โดยมีระบบการร้องทุกข์ตามขั้นตอนและช่วยเหลือแก้ปัญหาให้ตามความเหมาะสมด้วยความเห็นอกเห็นใจ

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

๒.๑ การประเมินสมรรถนะในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เป็นหน้าที่พื้นฐานที่สำคัญของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจึงต้องดำเนินการอย่างจริงจัง มีหลักเกณฑ์และยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานที่องค์กรต้องการมากที่สุด เพื่อให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่งและคนดี” มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์เข้ามาร่วมปฏิบัติงานในหน่วยงาน เทศบาลตำบลพังโคนจึงมั่นใจว่าบุคลากรในหน่วยงานจะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีความคิดสร้างสรรค์ และคุณธรรมจริยธรรมที่ดีเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและประเทศชาติในการปฏิบัติงานต่อไป

๒.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย เป็นอีกนโยบายหนึ่งที่เทศบาลตำบลพังโคนให้ความสำคัญ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลัก เพื่อให้จัดคนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ตรงกับความรู้ทักษะ ความชำนาญของบุคลากร นอกจากนี้ยังนำผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรมุ่งสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กร

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานของเทศบาลตำบลพังโคน ที่ได้รับการคัดเลือกต้องผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์อย่างจริงจัง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความเหมาะสมกับงานตามที่องค์กรต้องการมากที่สุด และให้ได้บุคลากรที่เป็นทั้ง “คนเก่งและคนดี” มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความซื่อสัตย์เข้ามาร่วมปฏิบัติงาน และในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการยึดระบบความสามารถตามผลงานเป็นหลัก นอกจากนี้ยังนำผลการปฏิบัติงานประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนและผลตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการและบุคลากรมุ่งสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีให้แก่องค์กร

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์กรหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรายซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี ประพฤติปฏิบัติตามตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย และทักษะการใช้ชีวิต และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข มีบุคลิกภาพที่มีความน่าเคารพนับถือของประชาชนที่มาใช้บริการโดยทั่วไป

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงาน หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อตันรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ได้กำหนดพฤติกรรมการการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) โดยการนำสมรรถนะและระดับที่คาดหวังที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละคนมาใส่ในของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยสมรรถนะที่นำไปใส่ในแบบประกอบด้วยกำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคน (ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง และทุกระดับ)

(๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่จำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ สมรรถนะ ได้แก่

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

(๒) กำหนดน้ำหนักสมรรถนะ โดยผู้รับการประเมินและผู้ประเมินต้องร่วมกันพิจารณากำหนดน้ำหนักสมรรถนะแต่ละตัวตามลำดับความสำคัญของสมรรถนะกับลักษณะการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะประเมิน

๔.๓ การให้รางวัล มีความสำคัญต่อวงจรการบริหารผลงานและต่อหน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะที่เป็นการตอบแทนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และตามข้อตกลงที่หน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ การให้รางวัลมีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน โดยการให้รางวัลอาจมีทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้โบนัส การแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นกล่าว คือการประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนด โดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินสมรรถนะอีกส่วนหนึ่งนำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการปรึกษาหารือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

๕.๔ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

(ลงชื่อ) ผู้รายงาน
(นางสาวนริศรา อุประ)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

(ลงชื่อ)
(นายโดม ชนะวรรโณ)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลพังโคน.....

(ลงชื่อ)
(นางเยาวภรณ์ วิเศษลา)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลพังโคน.....

(ลงชื่อ)
(นายสุรชัย ขันชัยภูมิ)
ปลัดเทศบาลตำบลพังโคน

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลพังโคน
.....

(ลงชื่อ)
(นายกฤษฎา วงศ์กาฬสินธุ์)
นายกเทศมนตรีตำบลพังโคน