

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ

เทศบาลตำบลสามขา

งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณ

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน

๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรม หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.samka.go.th/main/view.php?content=news&id=๓๘๔>

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.samka.go.th/main/view.php?content=news&id=385>

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.samka.go.th/main/view.php?content=news&id=386>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

มาตรการ “การสร้างโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล”

๑) ผู้บริหารกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีความโปร่งใส มีคุณธรรม ตาม กฎหมาย
การระเบียบบุคคล

๒) จัดประชุมหน่วยงานชี้แจงบทบาทอำนาจและหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ

๓) จัดทำนโยบายการบริหารงานบุคคลเป็นมาตรการในการสร้างโปร่งใสในการบริหารงาน

๔) จัดเวทีแลกเปลี่ยนความเห็นของบุคลากรภายในด้านการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

๕) จัดทำมาตรการในการสร้างโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล เช่น

- มาตรการส่งเสริมและพัฒนาเทศบาลตำบลสามขาให้เป็นองค์กรคุณธรรม

- มาตรการนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการมาใช้ในการเลื่อน

ขั้นเลื่อนเงินเดือนของบุคลากร

- มาตรการการนำผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กร (ITA) มาใช้ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของบุคลากร

- มาตรการตรวจสอบบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ

- มาตรการเสริมสร้างความโปร่งใสในการพัฒนาบุคลากรขององค์กร

๖) ประกาศเผยแพร่มาตรการการบริหารงานบุคคล

๗) ดำเนินการตามมาตรการ

มาตรการ “จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล”

๑) จัดทำมาตรการ “จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล”

๒) จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางการดำเนินการตามมาตรการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล

๓) ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีดัชนีในการประเมินการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

- ไม่ให้มีการเรียกรับผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อแลกเปลี่ยนกับการให้บริการตามอำนาจหน้าที่

- ไม่ให้เจ้าหน้าที่ให้บริการเอื้อประโยชน์หรือเลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการเนื่องจากความสัมพันธ์ส่วนตัว

โดยกำหนดจัดทำเป็นข้อตกลงรายบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ปลัดเทศบาล กับ รองปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

- หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง กับ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มงาน

- หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง กับ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานใต้บังคับบัญชา

๔) รวบรวมข้อตกลงการปฏิบัติราชการของทุกส่วนราชการเสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณา

๕) แจ้งให้ทุกส่วนราชการถือปฏิบัติ

๖) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง

มาตรการนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการมาใช้ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของบุคลากร

๑) จัดทำมาตรการนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการมาใช้ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของบุคลากร

๒) จัดทำประกาศหลักเกณฑ์กำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสายของพนักงาน เทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มาใช้ในการเลื่อนขึ้น เลื่อนเงินเดือน ของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการตามมาตรการนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการมาใช้ในการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของบุคลากร และเผยแพร่ให้สาธารณชนได้ทราบทั่วกัน

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาไว้โดยเจ้าหน้าที่ให้ คำปรึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๖) คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นรวบรวมและเสนอผลการพิจารณากลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้แก่คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น

๗) คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณา ทบทวนผลการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการเสนอมา

กิจกรรม “สร้างความโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน”

๑) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการสังกัดเทศบาลตำบลสามขา โดยแต่งตั้งปลัดเทศบาลเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการ และผู้รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการสังกัดเทศบาลตำบลสามขา โดยแต่งตั้งนายกเทศมนตรีเป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ และผู้รับผิดชอบ ด้านการบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

๓) ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาไว้ โดยปรึกษาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน และความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๔) คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการเสนอต่อนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาประกาศผลการประเมินให้ข้าราชการทุกคนทราบโดยเปิดเผย พร้อมช่องทางโต้แย้งการประเมินผล การปฏิบัติราชการ ภายใน ๗ วัน

๕) คณะกรรมการเลื่อนขั้นเงินเดือนนำผลการประเมิน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เสนอต่อนายกเทศมนตรีเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน พร้อมช่องทางโต้แย้งผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน ภายใน ๑๕ วัน

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

๑) การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ ทุกส่วนราชการจัดทำข้อตกลงในการปฏิบัติราชการ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีดัชนีในการประเมินการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ ได้แก่ ไม่ให้มีการเรียกรับผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อแลกเปลี่ยน กับการให้บริการตามอำนาจหน้าที่ ไม่ให้เจ้าหน้าที่ให้บริการเอื้อประโยชน์หรือเลือกปฏิบัติต่อผู้ใช้บริการ เนื่องจากความสัมพันธ์ส่วนตัว

๒) จัดทำประกาศหลักเกณฑ์กำหนดจำนวนครั้งของการลาและการมาทำงานสายของพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นแนวทางในการดำเนินการตามมาตรการนำผลการ ประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการ มาใช้ในการเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ของพนักงาน ให้มี ความโปร่งใส เพื่อขับเคลื่อนจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการ ประเมิน ผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินสมรรถนะ ทั้งการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและ จริยธรรม ตาม ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ เป็นเกณฑ์ในการประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พนักงานในสังกัดเทศบาลตำบลสามขา ที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่น ใน ความถูกต้อง มีความซื่อสัตย์สุจริต มีการทำงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจริยธรรมในการทำงาน สร้างความ พึงพอใจ ในการให้บริการแก่ประชาชน จนมีผลงานโดดเด่น สามารถสมัครเพื่อรับการประเมินรางวัลองค์กร ปกครองส่วน ท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบล สามขา ได้กำหนดมาตรการ/กิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

- มาตรการการสร้างความปลอดภัยในการบริหารงานบุคคล
- มาตรการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล
- มาตรการนำผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนในการให้บริการมาใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ บุคลากร
- กิจกรรม “สร้างความโปร่งใสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน”

โดยมาตรการ/กิจกรรมข้างต้น เป็นส่วนหนึ่งของการการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยผู้รับการประเมินต้อง ได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินสมรรถนะ ประกอบกับพฤติกรรมทาง จริยธรรม ได้แก่ จำนวน ครั้งของการลาและการมาทำงานสาย การขาดงาน มาตรการนำผลการประเมินความ พึงพอใจของประชาชนในการ ให้บริการ ประเมินผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางการดำเนินการตาม มาตรการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่อง ต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา การเลื่อนระดับ เป็นต้น

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรค

๑) ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในด้านพฤติกรรมทางจริยธรรมไม่ชัดเจนใน ด้านการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรม สามารถกำหนดตัวชี้วัดให้เป็นรูปธรรม

๒) ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ยังขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดเตรียมเอกสารและการนำเสนอผลงานตามตัวชี้วัด ทำให้เกิดความไม่มั่นใจในระบบ การประเมิน