

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ขั้นตอนการบรรจุและแต่งตั้ง
๒. ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร
๓. ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล
๔. ขั้นตอนการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

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

๑. การบรรจุและแต่งตั้ง

- เทศบาลบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง โดยยึดหลักนโยบายคุณธรรม หัวข้อ “ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เปิดเผยและตรวจสอบได้” มีการประชาสัมพันธ์การสรรหาอย่างเปิดเผยทางเว็บไซต์เทศบาล, ป้ายประชาสัมพันธ์, หนังสือแจ้งเวียน, ประกาศ

๒. การพัฒนาบุคลากร

- เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้มีหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งองค์กรอาจดำเนินการโดยการจัดฝึกอบรมเอง หรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นหรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม

- เทศบาลได้จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กลุ่มเป้าหมาย : คณะผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง

- เทศบาลได้จัดให้มีกิจกรรม ทำบุญตักบาตร ในช่วงเทศกาลปีใหม่

- เทศบาลมีการจัดให้มีโครงการกิจกรรม ๕ ส. และกิจกรรม Big Cleaning Day โดยตั้งจ่ายงบประมาณไว้จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท และ ๑๕,๐๐๐ บาท ระยะเวลาการดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๕-กันยายน ๒๕๖๖

- เทศบาลจัดให้มีโครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ “กิจกรรมเชิญธงชาติและร้องเพลงชาติ สวดมนต์ แม่เมตตา ทุกวันจันทร์แรกของเดือน”

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการกำหนดสมรรถนะหลักสำหรับการประเมิน หัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม” สำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง โดยมีขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้

๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๓.๓ นายกเทศมนตรี/ปลัด/ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าสำนัก/ดำเนินการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นใน ความถูกต้องและจริยธรรม”

๓.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้อง พิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตามและไม่มี ความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางเทศบาลได้ ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลกรูด และปฏิบัติตาม แนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำให้ บุคลากรของเทศบาลตำบลกรูดถือปฏิบัติ

๓.๕ เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น ให้ทราบโดยทั่วกัน

๓.๖ เทศบาลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ลง นามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

๔. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

- เทศบาลมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลของเทศบาล ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ

- เทศบาลมีการประชาสัมพันธ์ ข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาล, ประมวลจริยธรรมของ เทศบาล, มาตรฐานทางจริยธรรม, และรณรงค์พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อ ลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

- เทศบาลมีการประกาศยกย่องผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่อยู่ในระดับดีเด่น ทุกรอบการประเมิน

- เทศบาลจัดให้มีโครงการยกย่องพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ดีเด่น เพื่อยกย่องเชิดชู เกียรติพนักงานเป็นผู้มีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการครองตน ครองคน ครองงานและมีผลการ ปฏิบัติงานดีเด่น (รอบเมษายน และรอบตุลาคม)

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. การบรรจุและแต่งตั้ง เทศบาลบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. การพัฒนาบุคลากร

๒.๑ เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ในรอบระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔- ๒๕๖๖) กำหนดหลักสูตรการพัฒนา ๘ หลักสูตร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตาม มาตรฐานตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม ๖) หลักสูตรพัฒนา บุคลิกภาพ ๗) หลักสูตรการบริหารจัดการองค์กร และ ๘) หลักสูตรอื่นๆ พร้อมการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

๒.๒ เทศบาลดำเนินจัดฝึกอบรมเอง โดย เทศบาลได้จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตร ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กลุ่มเป้าหมาย : คณะผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในวันที่ ๑๗-๑๘ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ สำนักปฏิบัติธรรมสถานดุสิตาเทวาราม (ถ้าเขาแดง) ตำบลปากแพรก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุ ราษฎร์ธานี โดยมีผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๖ คน งบประมาณตั้งไว้ ๗๐,๐๐๐ บาท เบิกจ่ายทั้งสิ้น ๔๓,๗๕๒ บาท

๒.๓ เทศบาลได้จัดให้มีกิจกรรม ทำบุญตักบาตร ในช่วงเทศกาลปีใหม่ เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕

๒.๔ เทศบาลมีการจัดให้มีโครงการกิจกรรม ๕ ส. และกิจกรรม Big Cleaning Day โดยตั้งจ่ายงบประมาณไว้จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท และ ๑๕,๐๐๐ บาท ระยะเวลาการดำเนินการ ตุลาคม ๒๕๖๕-กันยายน ๒๕๖๖

๒.๕ เทศบาลมีการดำเนินโครงการปกป้องสถาบันสำคัญของชาติ “กิจกรรมเชิญธงชาติและร้องเพลงชาติ สวดมนต์ แผ่เมตตา ทุกวันจันทร์แรกของเดือน” โดยมีคณะผู้บริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเข้าร่วมกิจกรรม

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผ่านการประเมินสมรรถนะหลัก หัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม” และเทศบาลได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องชมเชย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

๔. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๔.๑ บุคลากรของเทศบาล มีความรู้ ความเข้าใจ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนด

๔.๒ บุคลากรของเทศบาล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาล, ประมวลจริยธรรมของเทศบาล, มาตรฐานทางจริยธรรม, และแสดงออกทางพฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

๔.๓ เทศบาลประกาศยกย่องผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่อยู่ในระดับดีเด่นทุกรอบการประเมิน

๔.๔ เทศบาลมอบเกียรติบัตรยกย่องพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างดีเด่น เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานเป็นผู้มีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการครองตน ครองคน ครองงานและมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น (รอบเมษายน ประเภทพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ คน ประเภทพนักงานจ้าง จำนวน ๑ คน)

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ กำหนดหลักสูตรการพัฒนา ๘ หลักสูตร ได้แก่ ๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ ๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่ง ๔) หลักสูตรด้านการบริหาร ๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม ๖) หลักสูตรพัฒนาบุคลิกภาพ ๗) หลักสูตรการบริหารจัดการองค์กร และ ๘) หลักสูตรอื่นๆ พร้อมการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

๔.๒ เทศบาลดำเนินจัดฝึกอบรมเอง โดย เทศบาลได้จัดโครงการฝึกอบรมหลักสูตรส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ กลุ่มเป้าหมาย : คณะผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ในวันที่ ๑๗-๑๘ มีนาคม ๒๕๖๖ ณ สำนักปฏิบัติธรรมสถานดุสิตาเทวาราม (ถ้าเขาแดง) ตำบลปากแพรก อำเภอดอนสัก จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีผู้เข้าร่วมจำนวน ๔๖ คน งบประมาณตั้งไว้ ๗๐,๐๐๐ บาท เบิกจ่ายทั้งสิ้น ๔๓,๗๕๐ บาท ๔.๑ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภา ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตระหนักรู้และมีความสำนึกในการบริการประชาชนมากขึ้นได้นำหลักคุณธรรม จริยธรรมไปพัฒนาคุณภาพชีวิต รู้คุณค่าของหลักธรรมในทางศาสนาว่าสามารถนำมาปรับใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมี

ความสุข เกิดการเรียนรู้ในการอยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันและกัน รวมทั้งได้เปิดโลกทัศน์ในการศึกษาองค์ความรู้ใหม่ๆ สามารถนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ในการดำรงชีวิตและปฏิบัติงาน ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท มีความซื่อสัตย์สุจริต ช่วยกันเสริมสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรชุมชนและสังคม

๔.๓ เทศบาลได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องชมเชย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และพิจารณากำหนดโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมถึงการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมในหลักสูตรที่ต้องมีการพัฒนาโดยพิจารณาจากผลการประเมินสมรรถนะและข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินมีความเห็นในแบบประเมิน

๔.๔ พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนด และตระหนักถึงพฤติกรรมที่ควรกระทำไม่ควรกระทำ มีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม ไปใช้เป็นแนวทางในการประพฤติตน

๔.๕ เทศบาลประกาศยกย่องผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่อยู่ในระดับดีเด่น ทูรประกอบการประเมิน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรเกิดความประทับใจ และ มีความผูกพันต่อองค์กร อันเป็นการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

๔.๖ เทศบาลมอบเกียรติบัตรยกย่องพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างดีเด่น เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานเป็นผู้มีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการครองตน ครองคน ครองงานและมีผลการปฏิบัติงานดีเด่น (รอบเมษายน ประเภทพนักงานเทศบาล จำนวน ๑ คน ประเภทพนักงานจ้าง จำนวน ๑ คน)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค ในการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๑. การบริหารงานบุคคลไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว การบริหารยึดติดกับกรอบอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคม และด้วยกระบวนการที่ยุ่งยาก ซับซ้อนในการดำเนินการจึงไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการ ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์

๓. กรณีที่เทศบาลเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานเทศบาลหรือพนักงานจ้างไม่ค่อยสนใจฟังในเรื่องที่อบรม จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินไปในอนาคต

๔. พนักงานเทศบาลบางรายไม่สนใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้า ตกเป็นภาระหน้าที่ของคนใดคนหนึ่ง ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลา และไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

ข้อเสนอแนะ ในการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ควรมีเสถียรภาพ ความเป็นเอกภาพ การกำหนดหลักเกณฑ์ ข้อปฏิบัติ ให้สามารถนำไปใช้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติรูปแบบเดียวกันเพียงฉบับเดียว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลควรจัดทำแผนการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชน

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

๗. เทศบาลควรดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ walk Rally เพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน การประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก จะต้องมีความคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอินเอียงหรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. การประเมินการปฏิบัติงาน ควรให้พนักงานเทศบาลที่ผลการปฏิบัติงานที่ดีจริงๆ ไม่ควรที่จะมีการเวียนขึ้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานเทศบาลจะได้แข่งขันผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานขององค์กรในภาพรวม

(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นางสาวสุรัตน์ดา ศรีชนะ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)

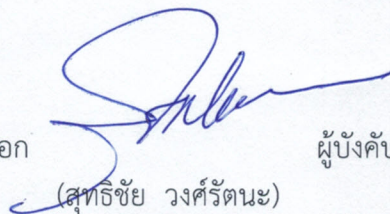


ผู้บังคับบัญชา

(นางสาววรรณ ลุ่งบ้าน)

หัวหน้าสำนักปลัด

จำสืบเอก

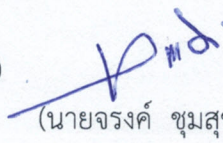


ผู้บังคับบัญชา

(สุทธิชัย วงศ์รัตน์)

ปลัดเทศบาล

(ลงชื่อ)



หัวหน้าหน่วยงาน

(นายจรงค์ ชุมสุข)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลกรูด