บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานนิติการ สำนักปลัด เทศบาลตำบลโนนสูง **โทรศัพท์** ๐๔๓ ๘๔๐๔๘๔

ที่ กส ๗๖๕๐๑/๐๔๖ **วันที่** ๓ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลโนนสูง

ตามที่การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเทศบาลตำบลโนนสูง ได้นำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล นั้น

เทศบาลตำบลโนนสูง จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลโนนสูง ในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ O๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาเพื่อให้ท่านทราบและอนุมัติเผยแพร่ในเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลโนนสูงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

(นางสาวศิริประภา ภูครองตา)
นิติกรชำนาญการ

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด - เพื่อโปรดทราบและดำเนินการเผยแพร่ในเว็บไซต์ ตามเสนอต่อไป

(ลงชื่อ)

(นางสุภาวดี ทรงเดชกล้า)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นของปลัดเทศบาล - ทราบ -

(ลงชื่อ)

(นางสาวประครอง สาระฆัง)
ปลัดเทศบาลตำบลโนนสูง

-/ความเห็น...

ความเห็นของรองนายกเทศมนตรีตำบล.....ทราบ.....

.....

(ลงชื่อ)

(นายศิริชัย ศรีคราม)

รองนายกเทศมนตรีตำบลโนนสูง

ความเห็นของนายกเทศมนตรีตำบล.....ทราบ.....

.....

(ลงชื่อ)

(นายเตียง ภูพลผัน)

นายกเทศมนตรีตำบลโนนสูง

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลโนนสูง อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ๑. ประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาล ตำบลโนนสูง อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์
๒. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๔. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ : https://www.noonsung-muni.go.th/news.php?id_type=31

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : ข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาลตำบลโนนสูง

URL ที่เผยแพร่ : https://www.noonsung-muni.go.th/select_news.php?news_id=408

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานพนักงานเทศบาลจากสายงานประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการ

๑.ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

-การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานพนักงานเทศบาล จากสายงานประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการ

๑.๑ จัดทำบันทึกข้อความรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอนายกเทศมนตรีตำบลโนนสูง เพื่อสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง โดยการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานพนักงานเทศบาลจากสายงานประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการ

๑.๒ ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้แทนส่วนราชการร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินการสอบคัดเลือก

๑.๓ จัดทำร่างประกาศรับสมัครและส่งร่างประกาศรับสมัครและร่างคำสั่งแต่งตั้งกรรมการให้ ก.จังหวัด ตรวจสอบ

๑.๔ ทำหนังสือแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานเทศบาลและผู้ทรงคุณวุฒิ เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสอบคัดเลือก

๑.๕ ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกพร้อมทั้งแจ้งคำสั่งให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งทราบ

๑.๖ ประชุมคณะกรรมการสอบคัดเลือก ครั้งที่ ๑ เพื่อพิจารณาร่างประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานฯ

๑.๗ ประกาศรับสมัคร ก่อนวันเริ่มรับสมัครไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน

๑.๘ รับสมัครสอบคัดเลือก ระยะเวลารับสมัครไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ

๑.๙ ประชุมคณะกรรมการสอบคัดเลือก ครั้งที่ ๒ เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติ พิจารณาร่างประกาศผู้มีสิทธิสอบคัดเลือก และกำหนดวัน เวลา สถานที่ ดำเนินการสอบคัดเลือก ระเบียบเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และพิจารณาร่างแต่งตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบ เจ้าหน้าที่เก็บรักษาข้อสอบ/รับส่งข้อสอบ และเจ้าหน้าที่คุมห้องสอบ

๑.๑๐ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบ ก่อนวันดำเนินการคัดเลือกไม่น้อยกว่า ๑๐ วันทำการ

๑.๑๑ ดำเนินการสอบคัดเลือก

โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือก แบ่งออกเป็น ๓ ภาค ภาคละ ๓๐๐ คะแนน ดังนี้

-ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน (สอบแบบปรนัย)

-ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข) คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน (สอบแบบปรนัย)

-ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน (สอบสัมภาษณ์)

๑.๑๒ ประกาศผลสอบคัดเลือก

๑.๑๓ แจ้งสำเนาประกาศผลการสอบคัดเลือกสำเนาบัญชีการกรอกคะแนนเพื่อรายงานขอความเห็นชอบต่อ ก.ท. จังหวัดกาฬสินธุ์

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

-การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานพนักงานเทศบาลจากสายงานประเภททั่วไปให้ดำรงตำแหน่งสายงานประเภทวิชาการ ได้นำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในขั้นตอนการสอบคัดเลือก โดยกำหนดให้มีในแบบประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ทำการประเมิน จำนวน ๑๐๐ คะแนน และได้กำหนดไว้ในการสอบคัดเลือกภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) ซึ่งคณะกรรมการสอบคัดเลือกฯ เป็นผู้สอบสัมภาษณ์ จำนวน ๑๐๐ คะแนน โดยการประเมินทั้งสองแบบ มีเนื้อหาสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ดังนี้

๒.๑ แบบประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมิน) เพื่อใช้ประกอบการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงาน จำนวน ๘ ข้อ ดังนี้

๒.๑.๑ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง)

- พิจารณาจากการศึกษา ความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ ความรอบรู้ในงานที่ปฏิบัติและงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง ฯลฯ

-/๒.๑.๒...

๒.๑.๒ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง)

- พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์และงานเสร็จทันเวลา ทั้งนี้ รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาเชาว์ปัญญา ความถนัดเฉพาะงาน ฯลฯ

๒.๑.๓ ความประพฤติ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง)

- พิจารณาจากอุปนิสัย การรักษาวินัย พฤติกรรมและประวัติการทำงาน รวมทั้ง คุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติตามนโยบายและแบบแผนของทางราชการ ฯลฯ

๒.๑.๔ ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ คะแนนเต็ม ๘ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง)

- พิจารณาจากความสามารถในการคิดริเริ่มหาหลักการแนวทางเทคนิควิธีการหรือสิ่งใหม่ๆ มาใช้เป็นประโยชน์ในการทำงาน การปรับปรุงงาน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ฯลฯ

๒.๑.๕ ทัศนคติและแรงจูงใจ คะแนนเต็ม ๘ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง)

- พิจารณาจากทัศนคติที่ดีต่อประชาชน ระบบราชการและงานในหน้าที่แรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำงานความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน แนวความคิด ความเชื่อและอุดมการณ์ที่สอดคล้องกับนโยบาย โครงการหรือแผนงานที่รับผิดชอบ ฯลฯ

๒.๑.๖ ความเป็นผู้นำ คะแนนเต็ม ๘ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง)

- พิจารณาจากความสามารถมองการณ์ไกล การตัดสินใจ การวางแผนงาน การมอบหมายงาน การให้คำแนะนำและการพัฒนา การควบคุมงาน ความใจกว้าง และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นตลอดจนมีความคิดลึกซึ้งกว้างขวางรอบคอบและยุติธรรม ฯลฯ

๒.๑.๗ บุคลิกภาพและท่วงทีวาจา คะแนนเต็ม ๘ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง)

- พิจารณาจากการวางตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทสะ ความหนักแน่นมั่งคงในอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ตลอดจนกิริยาท่าทางและท่วงทีวาจาที่เหมาะสม ฯลฯ

๒.๑.๘ การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ คะแนนเต็ม ๘ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง)

- พิจารณาจากความสามารถส่วนบุคคลที่จะเข้ากับสถานการณ์สังคมและสิ่งแวดล้อมใหม่ๆ ความยืดหยุ่นและความสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ฯลฯ

๒.๒ การสอบคัดเลือกภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) คณะกรรมการสอบคัดเลือกเป็นผู้สอบสัมภาษณ์ จำนวน ๔ ข้อ ดังนี้

-/๒.๒.๑...

๒.๒.๑ ความรอบรู้ในด้าน กฎหมายและรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานส่วนตำบล หลักการบริหารและความรู้ในสายงานที่ปฏิบัติ คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง)

๒.๒.๒ ปฏิภาณไหวพริบ พิจารณาจาก ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ ปัญหาเฉพาะหน้ารวมถึงความสามารถในการประสานงานกับผู้อื่น คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง)

๒.๒.๓ ทัศนคติ พิจารณาจาก ความคิดสร้างสรรค์ ความพยายามในการบริหารงาน มีความรับผิดชอบสูง คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง)

๒.๒.๔ บุคลิกภาพและภาวะผู้นำ มีบุคลิกลักษณะดี มีความเป็นผู้นำสูง สุขภาพร่างกายและจิตใจดี มีคุณธรรมและจริยธรรม คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง)

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สรุปผลที่ได้จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ในกิจกรรมตามข้อ ๒ ดังนี้

๓.๑ แบบประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมิน) จำนวน ๘ ข้อ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ผู้เข้ารับการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานฯ ได้คะแนนการประเมินรวมทั้งสิ้น ได้คะแนน ๙๓ คะแนน คิดเป็นร้อยละ ๙๓ แยกเป็น

๓.๑.๑ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง) ได้คะแนน ๑๙ คะแนน

๓.๑.๒ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง) ได้คะแนน ๒๐ คะแนน

๓.๑.๓ ความประพฤติ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง) ได้คะแนน ๑๙ คะแนน

๓.๑.๔ ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ คะแนนเต็ม ๘ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง) ได้คะแนน ๗ คะแนน

๓.๑.๕ ทัศนคติและแรงจูงใจ คะแนนเต็ม ๘ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง) ได้คะแนน ๗ คะแนน

-/๓.๑.๖...

๓.๑.๖ ความเป็นผู้นำ คะแนนเต็ม ๘ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง) ได้คะแนน ๗ คะแนน

๓.๑.๗ บุคลิกภาพและท่วงทีวาจา คะแนนเต็ม ๘ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง) ได้คะแนน ๗ คะแนน

๓.๑.๘ การปรับตัวและมนุษยสัมพันธ์ คะแนนเต็ม ๘ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง) ได้คะแนน ๗ คะแนน

๓.๒ การสอบคัดเลือกภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) คณะกรรมการสอบคัดเลือกเป็นผู้สอบสัมภาษณ์ จำนวน ๔ ข้อ คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ผู้เข้ารับการสอบคัดเลือกเปลี่ยนสายงานฯ ได้คะแนนการประเมินรวมทั้งสิ้น ร้อยละ ๙๓.๕๐ แยกเป็น

๓.๒.๑ ความรอบรู้ในด้าน กฎหมายและรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชกฤษฎีกา ระเบียบพนักงานส่วนตำบล หลักการบริหารและความรู้ในสายงานที่ปฏิบัติ คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง) ได้คะแนน ๒๓.๘๓ คะแนน

๓.๒.๒ ปฏิภาณไหวพริบ พิจารณาจาก ความสามารถในการแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ ปัญหาเฉพาะหน้ารวมถึงความสามารถในการประสานงานกับผู้อื่น คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง) ได้คะแนน ๒๔.๐๐ คะแนน

๓.๒.๓ ทัศนคติ พิจารณาจาก ความคิดสร้างสรรค์ ความพยายามในการบริหารงาน มีความรับผิดชอบสูง คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง) ได้คะแนน ๒๓.๐๐ คะแนน

๓.๒.๔ บุคลิกภาพและภาวะผู้นำ มีบุคลิกลักษณะดี มีความเป็นผู้นำสูง สุขภาพร่างกายและจิตใจดี มีคุณธรรมและจริยธรรม คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน (สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ของเทศบาลตำบลโนนสูง) ได้คะแนน ๒๒.๖๗ คะแนน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลโนนสูง มีการนำประเด็นที่ได้คะแนนต่ำสุดจากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงานพนักงานเทศบาล ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อจัดโครงการฝึกอบรมพนักงานเทศบาล ดังนี้

๔.๑ ประเด็นที่ได้คะแนนต่ำสุดแต่ยังคงอยู่ในเกณฑ์ที่ดีในการสอบคัดเลือกเพื่อเปลี่ยนสายงาน คือ ข้อ ๓.๒.๔ บุคลิกภาพและภาวะผู้นำ มีบุคลิกลักษะดี มีความเป็นผู้นำสูง สุขภาพร่างกายและจิตใจดี มีคุณธรรม และจริยธรรม เทศบาลตำบลโนนสูง ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาลตำบลโนนสูง มาเป็นหัวข้อในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ เพื่อให้พนักงานเทศบาล นำไปเป็นหลักในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงาน

-/๔.๒...

๔.๒ นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ประกอบด้วย ประวัติทางวินัย และการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ตามข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาลตำบลโนนสูง เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการคัดเลือก การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

๕.๑.๑ ขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๕.๑.๒ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินยังไม่ชัดเจน มีความยุ่งยากซับซ้อน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

๕.๑.๓ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินที่ยุ่งยากซับซ้อน โดยแบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

๕.๒.๑ ใช้การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม แบบ ๓๖๐ องศา โดยผู้ประเมินประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คุณธรรม จริยธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการและผู้บริหาร ดังนั้น การนำพฤติกรรมจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้เป็นองค์ประกอบของหลักเกณฑ์การประเมิน อาทิ การสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การโอน การย้าย หรือการปฏิบัติราชการ เป็นต้น เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติตน เพื่อลดปัญหาการกระทำผิดวินัย และป้องกันปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน และเห็นควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลบนเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลโนนสูงต่อไป

ผู้รายงาน
(นางสาวศิริประภา ภูครองตา)
นิติกรชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา
(นายเตียง ภูพลผัน)
นายกเทศมนตรีตำบลโนนสูง