

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ใน กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการเทศบาลตำบลปัว อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรม หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่https://www.pattawee.go.th/index/load_data/?doc=๑๒๒๙๗

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่https://www.pattawee.go.th/index/load_data/?doc=๑๒๒๙๗

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่https://www.pattawee.go.th/index/load_data/?doc=๑๒๒๙๗

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาบุคลากร และผู้ปฏิบัติงานอื่นในสถาบันอุดมศึกษา

URL ที่เผยแพร่https://www.pattawee.go.th/index/load_data/?doc=๑๒๒๙๗

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาลตำบลปัว พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่https://www.pattawee.go.th/index/load_data/?doc=๑๒๒๙๗

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประกาศเทศบาลตำบลปัว เรื่อง มาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของเทศบาล ตำบลปัว

URL ที่เผยแพร่https://www.pattawee.go.th/index/load_data/?doc=๑๒๒๙๗

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ เทศบาลตำบลปัว พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ https://www.pattawee.go.th/index/load_data/?doc=๑๒๒๙๗

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

เทศบาลได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (dos&don't) ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานเทศบาล

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานเทศบาล

๑.๓ ผู้อำนวยการ/สำนัก/หัวหน้าฝ่ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและ จริยธรรม”

๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทาง เทศบาลตำบลปิลั๊ว และปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลปิลั๊ว และปฏิบัติตามแนวทาง ปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ ควรกระทำ (Dos & Do'ts) ให้บุคลากรของเทศบาลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคคลรายใด กระทำผิดประมวลจริยธรรม ก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูก ลงโทษทางวินัย

๑.๕ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูก ลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทาง เทศบาลกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผล การประเมินที่ดี ก็จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม ประกาศหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขที่กำหนด

๑.๖ เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้ง มีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชยและสร้างแรงจูงใจ ให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบ การประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๗ เทศบาลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ลงนาม ในคำสั่งและ ประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ได้ ๑ ขึ้น	จำนวนผู้ไม่ได้รับ การเลื่อนขั้น เงินเดือน
๑.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป, ประเภท วิชาการ ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น (ระดับต้นและ ระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่งประเภทบริหาร ท้องถิ่น (ระดับต้นและ ระดับกลาง)	๒๑	๑๘	๓	-

๔.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางเทศบาลได้นำผลประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและผู้ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขึ้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๑. เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตร เกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติ ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๒. เทศบาลดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพ การรับราชการของตนเอง

๓. ดำเนินการให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานเทศบาลที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นมาพูดคุย สอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

๑. พนักงานเทศบาลบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริม การปกครอง ท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

๒. กรณีที่เทศบาลเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานเทศบาลไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้ จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดิน ไปในอนาคต

๓. พนักงานเทศบาลไม่รักในองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้ การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลา และไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

๑. เทศบาลจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมใน หลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนด ถ้าเป็นพนักงานใหม่ต้องให้อบรม Online หลักสูตรที่ ก.พ.จัดอบรม
๒. ในกรณีที่ทางเทศบาลเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานเทศบาลทุกคน ำเนินการจัดทำแบบทดสอบก่อนนอน และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อ ประเมินความรู้ผู้เข้ารับการอบรม ซึ่ง อาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงาน เทศบาลสนใจที่จะอบรมมากขึ้น

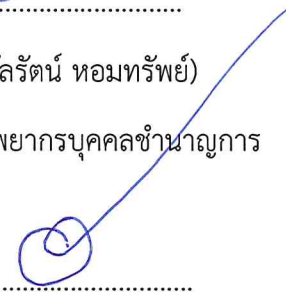
ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานเทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริง ๆ ไม่ควร ที่จะมีการเรียนชั้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานเทศบาลจะได้แข่งขันกันทำงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

ผู้รายงาน.....

(นางสาววัลรัตน์ หอมทรัพย์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา.....

(นายอรุณ พงศ์ศักดิ์)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลปลีวี