

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลฉวาง
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม “ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ”
URL ที่เผยแพร่ https://www.chawangcity.go.th/select_news.php?news_id=๑๕๗๐
ชื่อประมวลจริยธรรม “ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น”
URL ที่เผยแพร่ https://www.chawangcity.go.th/select_news.php?news_id=๑๕๖๔
ชื่อประมวลจริยธรรม “ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น”
URL ที่เผยแพร่ https://www.chawangcity.go.th/select_news.php?news_id=๑๕๖๓

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม “ประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลฉวาง”
URL ที่เผยแพร่ https://www.chawangcity.go.th/select_news.php?news_id=๑๕๗๐

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรม การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

-การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

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

๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล

๒.๓ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/หัวหน้าฝ่าย ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตามและไม่มีภาวะผิดปกติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางเทศบาลได้ประกาศไว้ ในเรื่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลวาง และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ Do's & Don'ts ให้บุคลากรของเทศบาลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจถูกลงโทษทางวินัย

๒.๕ เมื่อประมวลผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติไม่ถูกต้องโทษทางวินัย ประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางเทศบาลกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒.๖ ประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรม ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้นไป

๒.๗ เทศบาลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ลงนามในคำสั่ง และประกาศให้ทุกกอง/สำนัก ทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่มระดับ	รวม(คน)	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ขึ้น	จำนวน ผู้ได้ ๑ ขึ้น	จำนวน ผู้ได้ ๑.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ไม่ได้รับ การเลื่อนขั้น เงินเดือน
๑.กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่ง ประเภททั่วไป	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
๒.กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
๓.กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่ง ประเภท อำนวยการ	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
๔.กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่ง ประเภทบริหาร ท้องถิ่น	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่าง ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
รวม	-	-	-	-	-

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางเทศบาลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๔.๑ ผู้เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเอง ในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดคล้องคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๔.๒ เทศบาลดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าสู่ตำแหน่งใดบ้างในสายอาชีพการรับราชการของตนเอง

๔.๓ ดำเนินการให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นมาพูดคุย สอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

(๑) พนักงานเทศบาลบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

(๒) กรณีที่เทศบาลเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานเทศบาลไม่สนใจในเรื่องที่อบรม จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินไปในอนาคต

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

(๑) เทศบาลจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

(๒) ในกรณีที่เทศบาลจัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานทุกคนทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าร่วมอบรม ซึ่งอาจเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้พนักงานเทศบาลสนใจเข้ารับการอบรมมากขึ้น

(๓) เทศบาลดำเนินการจัดฝึกอบรมเพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน การประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่าถ้าองค์กรให้การบริการที่ไม่ดีแก่ประชาชน ไม่มีใจรักในการให้บริการ องค์กรจะเสียภาพลักษณ์และเสียชื่อเสียง

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก จะต้องมีความคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอนเอียง ไม่เข้าข้าง หรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด และควรเรียกพนักงานไปปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่ได้รับ หากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านการกำหนดตัวชี้วัดอาจเป็น เพราะความแตกต่าง หลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมิน และการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยาก ซับซ้อน ทั้งนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน อาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

ผู้รายงาน.....

(นางมุกดา บัวสกด)

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ผู้บังคับบัญชา.....

(นายกันตพัฒน์ ชัยเขียวบุญวงศ์)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลฉวาง

ผู้บังคับบัญชา.....

(นายอัษฎา ณ นคร)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลฉวาง