

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริการทรัพยากรบุคคล เทศบาล
ตำบลโพนทราย อำเภอมือง จังหวัดมุกดาหาร

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการโดยกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลังและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติราชการหรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาหรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลโพนทราย อำเภอมือง จังหวัดมุกดาหาร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร พ.ศ. ๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่ <https://ponsai.go.th/public/list/data/detail/id/๒๓๔๙/menu/๑๖๙๔/page/๑>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่ <https://ponsai.go.th/public/list/data/detail/id/๒๓๕๐/menu/๑๖๙๔/page/๑>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่ <https://ponsai.go.th/public/list/data/detail/id/๒๓๔๘/menu/๑๖๙๔/page/๑>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

-การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานเทศบาลได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลฯ

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานเทศบาลพนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

- ๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา
- ๑.๓ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/หัวหน้าฝ่ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”
- ๑.๔ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนแต่ละแห่งดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในตอนที ๒ จะมีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัยคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”
- ๑.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางเทศบาลได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเทศบาลตำบลโพธาราม และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรของเทศบาลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำความผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย
- ๑.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางเทศบาลกำหนดไว้ ปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้ผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
- ๑.๗ เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น
- ๑.๘ เทศบาลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

๓. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางเทศบาลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรมสำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขึ้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๑. เทศบาลดำเนินการพัฒนาเทศบาลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดีที่มีเนื้อหาสอดคล้องคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้
๒. เทศบาลดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง
๓. ดำเนินการให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานเทศบาลที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นมาพูดคุยสอบถามถึงปัญหาและปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๔. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

๔.๑ ปัญหา/อุปสรรค

(๑) พนักงานเทศบาลนางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

(๒) กรณีที่เทศบาลเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานเทศบาลไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินไปในอนาคต

(๓) พนักงานเทศบาลไม่รักในองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันตามกำหนดและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

๔.๒ ข้อเสนอแนะ

(๑) เทศบาลจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานเทศบาลโดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งหรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ถ้าเป็นพนักงานใหม่ต้องให้อบรม Online หลักสูตรที่ ก.พ. จัดอบรม

(๒) ในกรณีที่ทางเทศบาลเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานเทศบาลทุกคนดำเนินการจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานเทศบาลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

(๓) เทศบาลดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ Walk Rally เพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานการประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ดี องค์กรเสียชื่อเสียง พนักงานเทศบาลก็ต้องเสียชื่อเสียงไปด้วย ส่งผลถึงภาพลักษณ์ทั้งหมด

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการ/สำนักจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอนเอียงหรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิดและควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานเทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริงไป ไม่ควรที่จะมีการเวียนขึ้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานเทศบาลจะได้แข่งกันทำผลงานปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม