

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : เทศบาลตำบลห้วยหิน อำเภอนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาลตำบลห้วยหิน
URL ที่เผยแพร่ : <https://www.http://www.hauyhin.go.th/index.php>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : จรรยาบรรณของข้าราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
URL ที่เผยแพร่ <https://www.http://www.hauyhin.go.th/index.php>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

เทศบาลได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

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

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล

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

๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตามและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่เทศบาลได้ประกาศไว้ใน เรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลหนองหงส์และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรของเทศบาลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำความผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๑.๕ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางเทศบาลกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้ผลการประเมินการประเมินที่ดี ก็จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามที่ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๑.๖ เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๗ เทศบาลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ได้ ๑ ขึ้น	จำนวน ผู้ได้ ๑.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ไม่ได้รับการ เลื่อนขั้นเงินเดือน
กลุ่ม/ระดับ ผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป, ประเภทวิชาการ, ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น และระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท บริหารท้องถิ่น (ระดับต้นและ ระดับกลาง)	๒๗	๒๑	๔	-	๒

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางเทศบาลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และหรือผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขึ้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๑. เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๒. เทศบาลดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตนเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง

๓. ดำเนินการให้ผู้ช่วยการกอง/สำนัก เรียกพนักงานเทศบาลที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้น และหรือผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขึ้น มาพูดคุยสอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

(๑) พนักงานเทศบาลบางคน ไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

(๒) กรณีที่เทศบาลเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานเทศบาลไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้ จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตนเองจะต้องเดินไปในอนาคต

(๓) พนักงานเทศบาลไม่รักในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลา และไม่ทันความต้องการของประชาชน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

(๑) เทศบาลจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ถ้าเป็นพนักงานใหม่ต้องให้อบรม Online หลักสูตรที่ ก.พ. จัดอบรม

(๒) ในกรณีที่ทางเทศบาลเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานเทศบาลทุกคนดำเนินการจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานเทศบาลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

(๓) เทศบาลดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ Walk Rally เพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน การประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ดี องค์กรเสียชื่อเสียง พนักงานเทศบาลก็ต้องเสียชื่อเสียงไปด้วย ส่งผลเสียถึงภาพลักษณ์ทั้งหมด

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก จะต้องมีความรู้ จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอนเอียง หรือไม่เข้าข้าง หรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด หรือควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติ และชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. การประเมินการปฏิบัติงาน ควรให้พนักงานเทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริง ๆ ไม่ควรที่จะมีการเวียนขึ้นเงินเดือน เพราะพนักงานเทศบาลจะแข่งขันกันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม



(นางสาวทิพย์ธดา ศรีบุญเรือง)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้รายงาน

ความเห็นหัวหน้าฝ่ายอำนวยการ.....

(นางสาวราไพ ชีระชุมงคล)
ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล.....

(นางพัทธรีภา สว่างรัตน์)
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาล.....

(นายประกาศิต วิวาโค)
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลห้วยหิน

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน.....

(นายพงษ์ยศ รัตพิศุทธิ์กุล)
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลห้วยหิน