

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
เทศบาลตำบลศรีสุนทร อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลศรีสุนทร อำเภอถลาง จังหวัดภูเก็ต  
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.srisunthon.go.th/view-file/๗๑๔๘>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.srisunthon.go.th/view-file/๗๑๔๖>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.srisunthon.go.th/view-file/๗๑๔๗>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม .....

URL ที่เผยแพร่ .....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานเทศบาลได้นำการประเมินพฤติกรรมมาประกอบในขั้นตอน“การประเมินผลการปฏิบัติงาน” เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอน ดังนี้

๒.๑ ประกาศหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ซึ่งมีองค์ประกอบเรื่องผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมจากการปฏิบัติราชการที่สอดคล้องกับจริยธรรมหลักและจริยธรรมทั่วไปในประมวลจริยธรรม

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์

๒.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่เทศบาลได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos&Don'ts) ให้บุคลากรของเทศบาลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๒.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางเทศบาลได้กำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนการประเมินที่ดีและได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๒.๗ เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๒.๘ เทศบาลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกส่วนราชการทราบต่อไป

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ได้ ๑ ขึ้น	จำนวนผู้ได้ ๑.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
๑.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง) ประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง)	๓๘	๓๐	๖	๐	๒ เนื่องจากบรรจุใหม่ ปฏิบัติงานไม่ครบ ๔ เดือน
๒.กลุ่มลูกจ้างประจำ	๕	๔	๑	๐	

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางเทศบาลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ขั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

- ๔.๑ เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการที่ดี การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดไว้
- ๔.๒ เทศบาลดำเนินการถ่ายทอดให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แก่พนักงานเทศบาลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบคุณสมบัติที่จะสามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- ๔.๓ หัวหน้าส่วนราชการให้คำปรึกษากับพนักงานเทศบาลที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น

#### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

##### ๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

- (๑) พนักงานเทศบาลขาดความสนใจและกระตือรือร้นในการเข้าอบรมในหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด
- (๒) กรณีที่เทศบาลเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานเทศบาลไม่ให้ความสนใจในการเข้ารับฟังการบรรยาย จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินไปในอนาคต
- (๓) พนักงานเทศบาลขาดความรักที่มีต่อองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ขาดการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันความต้องการของประชาชน

##### ๕.๒ ข้อเสนอแนะ

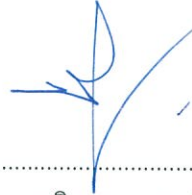
- (๑) เทศบาลจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้ต้องเข้าอบรมในหลักสูตร เฉพาะตำแหน่งหรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด
- (๒) ในกรณีที่ทางเทศบาลเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานเทศบาลทุกคนดำเนินการจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรมและแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งอาจเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานเทศบาลสนใจฟังเรื่องที่อบรมเพิ่มมากขึ้น
- (๓) เทศบาลดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ Walk Rally หรือ Team Building เพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานการประพฤติตน การสร้างความสามัคคี ความรักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรขาดความสามัคคี ขาดการสื่อสาร การประสานงานที่ดี จะส่งผลกระทบต่อการทำงานในภาพรวมขององค์กร ทำให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชนที่ดี

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. หัวหน้าส่วนราชการจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอินเอียง หรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรประเมินตามข้อตกลงที่ได้ทำข้อตกลงกันไว้โดยการกำหนดตัวชี้วัดและน้ำหนักอย่างเหมาะสม ประเมินจากหลักฐานที่มีการปฏิบัติงานจริง การประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้กับพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างที่มีผลงานโดดเด่นและใช้ความรู้ความสามารถในขั้นที่เหนือกว่ามาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้ ไม่ควรจะมีการเวียนขั้นเงินเดือน เพราะพนักงานเทศบาลจะได้แข่งขันกันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

ผู้รายงาน .....



(นางสาวสุจินดา กองแก้ว)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา .....



(นายเฉลิมพล เกิดทรัพย์)  
นายกเทศมนตรีตำบลศรีสุนทร