

**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลนาเรือง อำเภอนาเยี่ย จังหวัดอุบลราชธานี**

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เช่น การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนาหรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลนาเรือง อำเภอนาเยี่ย จังหวัดอุบลราชธานี

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๑ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่

<https://naruang.go.th/corporate-culture/item/๑๐๒๑-ita-๖๕>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่

<https://naruang.go.th/corporate-culture/item/๑๐๒๒-ita-๖๕>

ประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่

<https://naruang.go.th/corporate-culture/item/๑๐๒๒-ita-๖๕>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประกาศข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาลตำบลนาเรือง

URL ที่เผยแพร่

<https://naruang.go.th/corporate-culture/item/๑๐๒๘-ita-๖๕>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

เทศบาลตำบลนาเรือง ได้นำขั้นตอน "การประเมินผลการปฏิบัติงาน" ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลฯ

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา

๑.๓ ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าสำนัก/ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ซึ่งในส่วนของ การประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๑.๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู เทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในตอนที ๒ จะมีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

๑.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ ปฏิบัติตนและไม่มี ความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางเทศบาลตำบลนาเรื่องได้ประกาศในเรื่อง การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบล นาเรื่อง ถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๑.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษ ทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางเทศบาลตำบลนาเรื่อง กำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๑.๗ เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมี คุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติ ยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๘ เทศบาลตำบลนาเรื่องจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ลงนามใน คำสั่ง และประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลฯ

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา

๑.๓ ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าสำนัก/ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ซึ่งในส่วนของ การประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๑.๔ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู เทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในตอนที ๒ จะมีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

๑.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางเทศบาลตำบลนาเรืองได้ประกาศในเรื่อง การปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบล นาเรือง ถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๑.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษ ทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางเทศบาลตำบลนาเรือง กำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๑.๗ เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมี คุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติ ยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๘ เทศบาลตำบลนาเรืองจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ลงนามใน คำสั่ง และประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

(๑) พนักงานเทศบาลบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่มีว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

(๒) กรณี เทศบาลตำบลนาเรียงเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานเทศบาลไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินไปในอนาคต

(๓) พนักงานเทศบาลไม่รักในองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การ ปฏิบัติงานล่าช้า ไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

(๑) เทศบาลตำบลนาเรียงจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมใน หลักสูตร เฉพาะตำแหน่ง หรือที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ถ้าเป็นพนักงานใหม่ต้องให้ อบรม Online หลักสูตรที่ ก.พ. จัดอบรม

(๒) ในกรณีที่ทางเทศบาลตำบลนาเรียงเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานเทศบาลทุกคนดำเนินจัดทำ แบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานเทศบาลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการ/หัวหน้าสำนักจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอนเอียง หรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึง ผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะกับการเป็นข้าราชการ

ผู้รายงาน.....

(นายชัยวัฒน์ ราชบรรดิษฐ์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา.....

(นายวิทยา โลมากาล)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลนาเรียง