**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม**
**ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลเมืองจันทร์ อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่ http://www.muangchan.go.th/fileupload/๒๐๐๓๒๕๙๙๖๖.PDF
ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่ http://www.muangchan.go.th/fileupload/๔๐๖๒๓๕๑๐๕๓.PDF
ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่ http://www.muangchan.go.th/fileupload/๑๐๑๙๙๕๕๕๐๕.pdf
ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ของเทศบาลตำบลเมืองจันทร์ อำเภอเมืองจันทร์ จังหวัดศรีสะเกษ
URL ที่เผยแพร่ http://www.muangchan.go.th/fileupload/๖๘๓๑๐๕๖๑๖๓.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
- ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน ระบุขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น

- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- การพัฒนาบุคลากร
- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
- การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

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

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล เพื่อประกอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

๑.๑ แต่งตั้งคระกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล

๑.๒ แต่งตั้งคระกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน ทั้งของพนักงานเทศบาล และของพนักงานครูเทศบาล

๑.๓ นายกเทศมนตรี/หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการกอง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ซึ่งในสาวนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน **“การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”**

๑.๔ ผู้อำนวยการกอง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูเทศบาล ซึ่งในตอนที่ ๒ จะมีการประเมิน **“การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”**

๑.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่าผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางเทศบาลได้มีการประกาศไว้.ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ของเทศบาลตำบลเมืองจันทร์และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don’ts) ให้บุคลากรของเทศบาลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๑.๖ เมือประมวลผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางเทศบาลกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนการประเมินผลที่ดี ก็จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๑.๗ เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงาน ให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๘ เทศบาลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

**๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

| กลุ่ม/ระดับ | รวม (คน) | จำนวน ผู้ได้ ๐.๕ ขั้น | จำนวน ผู้ได้ ๑ ขั้น | จำนวน ผู้ได้ ๑.๕ ขั้น | จำนวน ผู้ได้ ๒ ขั้น |
|---|---|---|---|---|---|
| ๑. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป,ประเภทวิชาการ,ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง) และพนักงานครูเทศบาล อันดับ คศ ๑ - คศ ๓ | ๒๖ | - | - | ๒๓ | ๓ |
| รวม | ๒๖ | - | - | ๒๓ | ๓ |

** หมายเหตุ ไม่มีผู้ใดที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

**๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

ทางเทศบาลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรมไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลดังนี้

๑. เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยจัดอบรมเองในหลักสูตร เกี่ยวกับการเป็นข้าราชที่ดี โครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม สำหรับบุคลากรท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๒. เทศบาลดำเนินการจัดส่งอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แกพนักงานเทศบาล เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง

**๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ**

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

(๑) พนักงานเทศบาลบางคนไม่ได้ไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เนื่องจากงบประมาณที่ตั้งไว้มีไม่เพียงพอ

(๒) ในกรณีที่เทศบาลเป็นผู้จัดอบรมเอง ในบางครั้งพนักงานเทศบาลไม่ได้สนใจฟัง หรือไม่เข้าใจในเรื่องที่อบรมจึงส่งผลให้ไม่ได้พัฒนาตนเองเท่าที่ควร และอาจไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าของตัวเอง

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

(๑) เทศบาลจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานเทศบาลโดยกำหนดต้องให้ไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่งหรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

(๒) ในกรณีที่ทางเทศบาลเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานเทศบาลทุกคนจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรมเพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานเทศบาลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

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

**ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

๑. ผู้อำนวยการกอง/สำนักจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอนเอียงหรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานเทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริงๆ ไม่ควรที่จะมีการเวียนขั้นเงินเดือน เพราะพนักงานเทศบาลจะได้แข่งกันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

ผู้รายงาน ไพรินทร์ กรกัน
(นางไพรินทร์ กรกัน)
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา มิตร สัมโย
(นายมิตร สัมโย)
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลเมืองจันทร์