

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลโนนสุวรรณ อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์
ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 3 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหาร

URL ที่เผยแพร่

<http://www.nonsuwan.go.th/portal/index.php?module=news&id=666#module=news&cat=49>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

<http://www.nonsuwan.go.th/portal/index.php?module=news&id=666#module=news&cat=49>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ

URL ที่เผยแพร่

<http://www.nonsuwan.go.th/portal/index.php?module=news&id=666#module=news&cat=49>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานเทศบาลได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และต่อสัญญาจ้าง ขั้นตอนดังนี้
- 1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง
 - 1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล
 - 1.3 ปลัดเทศบาล หัวหน้าสำนัก ผู้อำนวยการกอง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาล ซึ่งในส่วนของ การประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”
 - 1.4 ผู้อำนวยการกองการศึกษา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูเทศบาล ซึ่งในตอนที่ 2 จะมีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”
 - 1.5 เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น
 - 1.6 เทศบาลดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ลงนามในคำสั่ง แจ้งให้สำนัก/กอง และเจ้าตัวทราบต่อไป

3.- สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ประเภทพนักงาน	จำนวน (คน)	ระดับผลการประเมิน (คน)					หมายเหตุ
		ดีเด่น (คน)	ดีมาก (คน)	ดี (คน)	พอใช้ (คน)	ต้อง ปรับปรุง (คน)	
พนักงานเทศบาล	23	19	4	-	-	-	
พนักงานครูเทศบาล	3	3	-	-	-	-	
พนักงานจ้าง	24	2	20	2	-	-	

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทางเทศบาลได้นำผลการประเมินสมรรถนะ ด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง โดยเทศบาลได้ส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรมจริยธรรม ดังนี้

1. เทศบาลได้ดำเนินการโครงการคุณธรรมจริยธรรม โดยการเข้ารับการอบรมปฏิบัติธรรม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างมีแนวทางในการทำงานอย่างใจซื่อมือสะอาด
2. เทศบาลส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้เข้ารับการอบรมในสายงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้พนักงานทราบสิทธิประโยชน์ ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยผู้บังคับบัญชาเป็นการประเมินโดยใช้การพิจารณาจากทัศนคติ อาจมีการพิจารณาที่ไม่เที่ยงเนื่องจากอาจมีอคติส่วนบุคคล

ข้อเสนอแนะ

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ต้องเป็นการประเมินแบบ 360 องศา โดยมีทั้งผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ เพื่อร่วมงาน และตัวผู้รับการประเมิน

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คุณธรรม จริยธรรม เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องมีและยึดถือปฏิบัติ ทั้งผู้ปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร เป็นหลักเกณฑ์ที่ต้องใช้ ทุกกระบวนการในการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่กระบวนการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การโอนย้าย และอื่นๆ เพื่อให้ทุกคนไม่เสี่ยงต่อการถูกดำเนินการทางวินัย และมีแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต

ผู้รายงาน



(นายสังวาล ไล่กระโทก)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ผู้บังคับบัญชา



(นางสาวศุภิสรา ศรีงาม)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลโนนสุวรรณ