

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลปรังค์กู อำเภอปรังค์กู จังหวัดศรีสะเกษ

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลปรังค์กู
ปีงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๑๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่ http://www.prangkucity.go.th/news.php?type_id=๘๒
ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่ http://www.prangkucity.go.th/news.php?type_id=๘๒
ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่ http://www.prangkucity.go.th/news.php?type_id=๘๒

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -ไม่มี-
URL ที่เผยแพร่ -ไม่มี-

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- เทศบาลตำบลปรังค์กู ได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” นำไปประกอบการพิจารณาประเมินพฤติกรรม

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

- ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง เลื่อนค่าตอบแทน และต่อสัญญาจ้าง ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

(๑) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

(๒) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล เลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๓) ผู้บังคับบัญชา (ผู้มีอำนาจในการประเมินตามระเบียบฯ) เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้แก่

(๓.๑) นายกเทศมนตรี ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของปลัดเทศบาล โดยในส่วนการประเมินสมรรถนะ มีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

(๓.๒) ปลัดเทศบาล ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล โดยส่วนการประเมินสมรรถนะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

(๓.๓) ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในส่วนการประเมินสมรรถนะ มีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

(๓.๔) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยในตอนที่ ๒ มีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

(๓.๕) ผู้อำนวยการสถานศึกษา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล โดยในตอนที่ ๒ มีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

(๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้รับการประเมินตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่เทศบาลตำบลปรังค์กู มีการประกาศประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติตามแนวทางในการปฏิบัติตนทางจริยธรรม เทศบาลตำบลปรังค์กู ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลตำบลปรังค์กู ถือปฏิบัติ หากบุคคลใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมหรือกระทำไม่เป็นไปตามแนวทางในการปฏิบัติตนทางจริยธรรม ก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง เลื่อนค่าตอบแทน หรือไม่ต่อสัญญาจ้าง และอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

/(๕) เมื่อดำเนิน...

(๕) เมื่อดำเนินประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นต้นดี ตามประมวลจริยธรรมพนักงานท้องถิ่นและแนวทางในการปฏิบัติตนตามจริยธรรมที่เทศบาลตำบลปรางค์กู่กำหนดไว้ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ก็จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง เลื่อนค่าตอบแทนและต่อสัญญาจ้าง ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

(๖) เทศบาลตำบลปรางค์กู่ จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล เลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพร้อมต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง (พนักงานจ้างทั่วไป ไม่มีการเลื่อนค่าตอบแทน) โดยนายกเทศมนตรีตำบลปรางค์กู่ เป็นผู้ลงนามในคำสั่งและแจ้งให้ทุกส่วนราชการทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ประเภท/ระดับ	รวม (คน)	การเลื่อนขั้นเงินเดือน (คน)				
		ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน	๐.๕ ขั้น	๑ ขั้น	๑.๕ ขั้น	๒ ขั้น
๑.กลุ่มประเภททั่วไป,ประเภทวิชาการ(ปก,ชก,ชพ) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ต้น,กลาง) ประเภทบริหารท้องถิ่น ต้น, กลาง) และพนักงานครูเทศบาล (คศ๑,คศ๒, คศ๓)	๑๓	๑	-	-	๑๐	๒
๒.กลุ่มวิชาการ (ชช.) , ประเภทอำนวยการท้องถิ่น(สูง) , ประเภทบริหารท้องถิ่น (สูง) และพนักงานครูเทศบาล (คศ.๔,คศ๕)	-	-	-	-	-	-
รวม	๑๓	๑	-	-	๑๐	๒

ประเภท	รวม (คน)	การเลื่อนขั้นค่าจ้าง (คน)				
		ไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน	๐.๕ ขั้น	๑ ขั้น	๑.๕ ขั้น	๒ ขั้น
ลูกจ้างประจำ	๓	-	-	-	๓	-
รวม						

ประเภทพนักงานจ้าง	รวม (คน)	การเลื่อนค่าตอบแทน (คน)				การต่อสัญญาจ้าง (คน)	
		ไม่ได้เลื่อน	๓ %	๓.๕ %	๔ %	ต่อสัญญา	ไม่ได้ต่อสัญญา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๕	-	๑	๑๒	๒	๑๕	-
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๘	-	-	-	-	๑๘	-
รวม	๓๓	-	๑	๑๒	๒	๓๓	-

๔. รายละเอียด...

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- เทศบาลตำบลปรางค์กู๋ ได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง เลื่อนค่าตอบแทน และบุคคลที่ได้รับการเลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังนี้

(๑) เทศบาลตำบลปรางค์กู๋ ดำเนินการมอบหมายให้หัวหน้าส่วนราชการของบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง เลื่อนค่าตอบแทน และบุคคลที่ได้รับการเลื่อนขั้น ๐.๕ ขั้น เรียกบุคคลดังกล่าวมาพบปะ พูดคุยสอบถามถึงปัญหาและปรับทัศนคติ เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

(๒) เทศบาลตำบลปรางค์กู๋ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในสังกัด โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรในสังกัดทุกคน เพื่อจะได้ให้บุคลากรได้ทราบสิทธิประโยชน์ของตนเอง และสามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพราชการของตนเอง

๕. ปัญหา/อุปสรรค/ข้อเสนอแนะ

(๑) ปัญหา/อุปสรรค

- บุคลากรไม่สนใจและไม่ใส่ใจในความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง ปฏิเสธเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ และไม่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม แม้จะเป็นหลักสูตรที่เทศบาลจัดการฝึกอบรมให้ก็ตาม

- บุคลากรไม่มีความผูกพันและรักในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติอยู่ ไม่ใส่ใจและทุ่มเทให้กับการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า ไม่เป็นไปตามกำหนดและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

(๒) ข้อเสนอแนะ

- ควรทำข้อตกลงร่วมกับบุคลากรในสังกัด ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน โดยกำหนดให้เข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ และกำหนดให้บุคลากรต้องให้ความสำคัญกับการอบรมที่ทางเทศบาลจัดอบรม โดยต้องจัดที่แบบทดสอบก่อนและหลังฝึกอบรม ให้ผ่านเกณฑ์ที่เทศบาลกำหนด เพื่อประเมินความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

- หน่วยงานควรจัดการฝึกอบรมในลักษณะที่มีเนื้อหาสอดแทรกการปรับทัศนคติปรับพฤติกรรมในการทำงานและปรับพฤติกรรมในการอยู่ร่วมกันในสังคมการทำงาน เพื่อสร้างความสามัคคี สร้างความผูกพันและความรักในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติอยู่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความทุ่มเทและมีความตั้งใจในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

/ข้อเสนอ...

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต้องการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ จะต้องมีความรู้และมีความเข้าใจ ในการบริหารงานและการบริหารองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ให้มีความสำคัญกับการประเมินการปฏิบัติงานและพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรด้วยความเป็นธรรม เพื่อจะได้เป็นขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรและเพื่อจะได้มีการแข่งขันในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรต่อไป

(ลงชื่อ)..........ผู้รายงาน

(นางวิไลวรรณ พาสดา)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลปรางค์กู่

(ลงชื่อ)..........ผู้บังคับบัญชา

(นายชินุพงศ์ รตนะกมลเศรษฐ์)

นายกเทศมนตรีตำบลปรางค์กู่