



รายงานผลการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เทศบาลตำบลบางลึก
อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร

**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลบางลึก**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลบางลึก.....
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <http://www.bangluek.go.th/detail.php?id=๑๓๕๖>

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <http://www.bangluek.go.th/detail.php?id=๑๓๕๗>

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <http://www.bangluek.go.th/detail.php?id=๑๓๕๕>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม.....-

URL ที่เผยแพร่.....-

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

เทศบาลได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวล ฯ

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอน ดังนี้

/๑.๑ แต่งตั้ง...

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาล

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานเทศบาล และพนักงานครูเทศบาล

๑.๓ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ซึ่งในส่วนของ การประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ในตอนที่ ๒ จะมีการประเมิน “การปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

๑.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่เทศบาลประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลบางลึก และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรของเทศบาลปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรม ก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๑.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางเทศบาลกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี และได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๑.๗ เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๘ เทศบาลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ได้ ๑ ขึ้น	จำนวนผู้ได้ ๑.๕ ขึ้น	จำนวนผู้ไม่ได้ รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน
๑. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภททั่วไป, ประเภท วิชาการ, ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น (ระดับต้นและ ระดับกลาง)	อยู่ระหว่างการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่างการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่างการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่างการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่างการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน
รวม	-	-	-	-	-

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ทางเทศบาลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น
เงินเดือน ๐.๕ ขั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๑. เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยจัดส่งไปอบรม
๒. ดำเนินการให้หัวหน้ากอง สำนัก เรียกพนักงานเทศบาลที่มีผลการประเมินน้อยมาพูดคุย
สอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค/ และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

- (๑) พนักงานเทศบาลบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครอง
ส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างเหตุผลไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล
- (๒) พนักงานเทศบาล ไม่ใส่ใจในการทำงานของตนเอง ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทัน
กำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

- (๑) เทศบาลควรจัดทำข้อตกลงกับพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตร
เฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด
- (๒) เทศบาลควรจัดอบรมแบบ Walk Rally เพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงาน การประพฤติ
ตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ดี องค์กรเสีย
ชื่อเสียง พนักงานเทศบาลก็ต้องเสียชื่อเสียงไปด้วย ส่งผลเสียถึงภาพลักษณ์ทั้งหมด

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความยุติธรรม ไม่เอนเอียง หรือไม่
เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึง
ผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสม
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานเทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริง ๆ
เพราะพนักงานเทศบาลจะได้แข่งขันกันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลดีต่อการ
ปฏิบัติงานในภาพรวม

ผู้รายงาน



(นางสาวกัญญาภัค จงเจริญ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา



(นายปรีชา สมบัตินา)

นายกเทศมนตรีตำบลบางลึก