



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลเขาสวนกวาง

ที่ ขก ๖๙๐๑/

วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเขาสวนกวาง

งานการเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลเขาสวนกวาง ขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ หัวข้อตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๐ ๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวเยาว์รัก สุทธิภรณ์)

นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ

เรียน ปลัดเทศบาลตำบลเขาสวนกวาง

- เพื่อโปรดทราบ

(นางกาญจนา พรนิคม)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นของปลัดเทศบาลตำบลเขาสวนกวาง

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลเขาสวนกวาง

ทราบ

ทราบ

(นางกอบกุล คณพุ่ม)

ปลัดเทศบาลตำบลเขาสวนกวาง

(นายสมนึก เต็มธนกิจไพศาล)

นายกเทศมนตรีตำบลเขาสวนกวาง

**รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
เทศบาลตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น**

**วัตถุประสงค์**

เพื่อให้หน่วยงานของรัฐหน่วยงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

**ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ** เทศบาลตำบลเขาสวนกวาง อำเภอเขาสวนกวาง จังหวัดขอนแก่น  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๘ เมษายน ๒๕๖๖

**ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน**

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.khaosuankwang.go.th/index.php?show=menu&file=detail&id=๗๒๔>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม.....

URL ที่เผยแพร่.....

**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

-การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลตำบลเขาสวนกวาง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

**๑.ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมใช้ประกอบการดำเนินงาน**

เทศบาลตำบลเขาสวนกวาง ได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

## ๒.รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ ประมวลฯ

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อน  
ขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอน ดังนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานเทศบาล พนักงานครู  
และบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา

๑.๓ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/หัวหน้าฝ่ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลซึ่งใน  
ส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

๑.๔ หัวหน้าสถานศึกษาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งใน  
ตอนที่ ๒ จะมีการประเมิน “การปฏิบัติตนในการรักษาวินัยคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

๑.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมิน  
ได้ปฏิบัติตนและไม่มีคุณสมบัติเสื่อมคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางเทศบาลตำบลเขาสวนกวาง ได้ประกาศไว้  
ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบล  
เขาสวนกวาง และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควร  
กระทำและไม่ควรกระทำ (Do & Don'ts) ให้บุคลากรของเทศบาลตำบลเขาสวนกวางถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากร  
รายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๑.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย  
ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางเทศบาลตำบลเขาสวนกวาง กำหนดไว้  
ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น  
เงินเดือน ตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๑.๗ เทศบาลตำบลเขาสวนกวางประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น  
รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการ  
ปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๘ เทศบาลตำบลเขาสวนกวางจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกเทศมนตรีตำบล  
เขาสวนกวาง เป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทูลส่วนราชการทราบต่อไป

### ๓.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวน ผู้ได้ ๐.๕ ชั้น	จำนวน ผู้ได้ ๑ ชั้น	จำนวน ผู้ได้ ๑.๕ ชั้น	จำนวนผู้ไม่ได้ รับการเลื่อน ขั้นเงินเดือน
๑.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป, ประเภทวิชาการ,ประเภทอำนวยการ ท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง) กลุ่มผู้ ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง)	๒๕	๒๐	๔	-	๑
๒.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับสูง) กลุ่ม ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับสูง)					
<b>รวม</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๐</b>	<b>๔</b>	<b>-</b>	<b>๑</b>

#### ๔.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางเทศบาลตำบลเขาสวนกวาง ได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ชั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาลตำบลเขาสวนกวาง ดังนี้

๑.เทศบาลตำบลเขาสวนกวาง ดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดคล้องคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๒.เทศบาลตำบลเขาสวนกวาง ดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง

๓.ดำเนินการให้หัวหน้าส่วนราชการ เรียกพนักงานเทศบาลที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นมาพูดคุยสอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

#### ๕.ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

##### ๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

(๑) พนักงานเทศบาลบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ไม่ว่าง มีภาระทางบ้านที่ต้องดูแล

(๒) กรณีที่เทศบาลตำบลเขาสวนกวาง เป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานเทศบาลไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินไปในอนาคต

(๓) พนักงานเทศบาลไม่รักในองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

## ๕.๒ ข้อเสนอแนะ

(๑) เทศบาลตำบลเขาสวนกวาง จัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด ถ้าเป็นพนักงานใหม่ต้องให้อบรม Online หลักสูตรที่ ก.พ.จัดอบรม

(๒) ในกรณีที่ทางเทศบาลตำบลเขาสวนกวาง เป็นผู้จัดฝึกอบรมเอง ต้องให้พนักงานเทศบาลทุกคนดำเนินจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานส่วนตำบลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

(๓) เทศบาลตำบลเขาสวนกวาง ดำเนินการจัดฝึกอบรมแบบ Walk Rally เพื่อปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานการประพฤติตน การสร้างความสามัคคี รักในองค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ถ้าองค์กรมีการบริการประชาชนที่ไม่ดี องค์กรเสียชื่อเสียง พวกพนักงานเทศบาลก็ต้องเสียชื่อเสียงไปด้วย ส่งผลเสียถึงภาพลักษณ์ทั้งหมด

## ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ผู้อำนวยการ/สำนักจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอินเอียง หรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานเทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริงๆ ไม่ควรที่จะมีการเวียนขึ้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานเทศบาลจะได้แข่งขันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

ผู้รายงาน.....

(นางสาวเยาว์รัก สุภิรมณ์)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา.....

(นางกอบกุลย์ คนพุ่ม)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลเขาสวนกวาง