

**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
เทศบาลตำบลคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์**

**วัตถุประสงค์**

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลคูเมือง อำเภอคูเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 20 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.khumueang.go.th/showall.php?cg=8&ct=19>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.khumueang.go.th/showall.php?cg=8&ct=19>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.khumueang.go.th/showall.php?cg=8&ct=19>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม .....

URL ที่เผยแพร่ .....

**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และ

ลูกจ้างประจำ

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

**ดำเนินงาน**

เทศบาลตำบลคูเมืองได้นำขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

## 2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

- 1) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ
- 2) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้างประจำ
- 3) ผู้อำนวยการกอง / สำนัก / หัวหน้าฝ่ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”
- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มี ความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางเทศบาลได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการและลูกจ้างประจำ และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรของเทศบาลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย
- 5) เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางเทศบาลกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด
- 6) เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น
- 7) เทศบาลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ลงนามในคำสั่งและประกาศให้ทุกกอง/สำนัก ทราบต่อไป

### 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวน ผู้ได้ 0.5 ชั้น	จำนวน ผู้ได้ 1 ชั้น	จำนวน ผู้ได้ 1.5 ชั้น	จำนวนผู้ไม่รับ การเลื่อนขั้น เงินเดือน
1. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป, ประเภทวิชาการ, ประเภทอำนวยการ (ระดับต้นและระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรง ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้น และระดับกลาง)	20	-	19	-	1
2. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับเชี่ยวชาญ) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น (ระดับสูง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ท้องถิ่น (ระดับสูง)					
รวม	20	-	19	-	1

\*\* การประเมินฯ ในรอบเดือนตุลาคม 2565

### 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและ  
ผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ชั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

- 1) เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็น  
ข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้
- 2) เทศบาลดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาลทุกคน เพื่อที่จะได้  
รับทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวเข้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง
- 3) ดำเนินการให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานเทศบาลที่ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมาพูดคุย  
สอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

### 5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 ปัญหาและอุปสรรค

- 1) พนักงานเทศบาลบางคนไม่สนใจจะไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครอง  
ท้องถิ่นกำหนดไว้ ซึ่งอ้างว่าไม่มีเวลา ว่าง มีภาระทางบ้านที่ดูแล
- 2) กรณีที่เทศบาลเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานเทศบาลไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้ จึงเป็นผล  
ให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินไปในอนาคต



3) พนักงานเทศบาลไม่รักในองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

#### 5.2 ข้อเสนอแนะ

1) เทศบาลจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ถ้าเป็นพนักงานใหม่ต้องให้อบรม Online หลักสูตรที่ ก.พ. จัดอบรม

2) ในกรณีที่ทางเทศบาลเป็นผู้จัดอบรมเองต้องให้พนักงานเทศบาลทุกคนดำเนินการจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลักการอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งอาจจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานเทศบาลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

**ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

1. ผู้อำนวยการกอง/สำนัก จะต้องมีความรู้ จริยธรรม การบริหารภายในกอง/สำนัก ต้องเป็นไปอย่างมีความรู้ ไม่เอนเอียงหรือไม่เข้าข้าง หรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

2. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรให้กับพนักงานเทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริงๆ ไม่ควรที่จะมีการเวียนขึ้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานเทศบาลจะได้แข่งขันกันทำผลงาน หรือปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

.....<sup>เกษรา</sup> ผู้รายงาน  
(นางเกษรา รัตนเกษม)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

.....<sup>บุญเกิด</sup> ผู้บังคับบัญชา  
(นายบุญเกิด รัตนยิ่งยง)  
นายกเทศมนตรีตำบลคูเมือง