

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
เทศบาลตำบลหนองลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี**

**วัตถุประสงค์**

แบบรายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

**ชื่อหน่วยงาน** เทศบาลตำบลหนองลาน อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

**ปีงบประมาณ** พ.ศ. 2566

**วันที่รายงาน** วันที่ 21 เมษายน 2566

**ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน**

- ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ของเทศบาล

[http://www.nonglan.go.th/site/index.php?option=com\\_content&view=article&id=609:--2566&catid=14:2019-09-01-11-22-18&Itemid=15](http://www.nonglan.go.th/site/index.php?option=com_content&view=article&id=609:--2566&catid=14:2019-09-01-11-22-18&Itemid=15)

- ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ของเทศบาล

[http://www.nonglan.go.th/site/index.php?option=com\\_content&view=article&id=608:--2566&catid=14:2019-09-01-11-22-18&Itemid=15](http://www.nonglan.go.th/site/index.php?option=com_content&view=article&id=608:--2566&catid=14:2019-09-01-11-22-18&Itemid=15)

- ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ของเทศบาล

[http://www.nonglan.go.th/site/index.php?option=com\\_content&view=article&id=607:--2566&catid=14:2019-09-01-11-22-18&Itemid=15](http://www.nonglan.go.th/site/index.php?option=com_content&view=article&id=607:--2566&catid=14:2019-09-01-11-22-18&Itemid=15)

**ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน**

- ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม Do's and Don't พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการ
- URL ที่เผยแพร่ในเว็บไซต์ของเทศบาล  
[http://www.nonglan.go.th/site/index.php?option=com\\_content&view=article&id=591:do-sadonts&catid=14:2019-09-01-11-22-18&Itemid=15](http://www.nonglan.go.th/site/index.php?option=com_content&view=article&id=591:do-sadonts&catid=14:2019-09-01-11-22-18&Itemid=15)

**ข้อกำหนดการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา
  1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
    - 1.1 เทศบาลได้นำขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม
  2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม  
ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้
    - 2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา
    - 2.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และบุคลากรทางการศึกษา
    - 2.3 ผู้อำนวยการกอง / สำนัก / หัวหน้าฝ่าย ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ซึ่งในส่วนของประเมินสมรรถนะจะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”
    - 2.4 ผู้อำนวยการสถานศึกษาแต่ละแห่ง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูเทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในตอนี่ 2 จะมีการประเมิน “การปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ”
    - 2.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่าผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่

ทางเทศบาลได้ประกาศไว้ในเรื่องการปฏิบัติคนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลหนองลาน และปฏิบัติตามแนวทาง ปฏิบัติตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและ ไม่ควรกระทำ (Do's and Don'ts) ให้บุคลากรของเทศบาลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากร รายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และ อาจจะถูกลงโทษทางวินัย

2.6 เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดีไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดีตามประมวลจริยธรรมที่ทางเทศบาลกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

2.7 เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

2.8 เทศบาลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ลงนามในคำสั่ง และประกาศให้ทุกกอง / สำนัก ทราบต่อไป

### 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	จำนวน (คน)	จำนวน ผู้ได้ 0.5 ชั้น	จำนวน ผู้ได้ 1 ชั้น	จำนวน ผู้ได้ 1.5 ชั้น	จำนวนผู้ไม่ได้ รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
1. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป , ประเภทวิชาการ ,ประเภท อำนวยการท้องถิ่น(ระดับต้น และระดับกลาง) กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง)	15	13	2	-	-
กลุ่ม/ระดับ	จำนวน (คน)	จำนวน ผู้ได้ ดี	จำนวน ผู้ได้ ดีมาก	จำนวน ผู้ได้ ดีเด่น	จำนวนผู้ไม่ได้ รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
2. ครู ระดับ กศ. 1 – กศ. 3	5	5	-	-	-
<b>รวม</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เทศบาลตำบลหนองลานได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ขั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

- 4.1 เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม/อบรม หลักสูตรที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับคุณธรรม จริยธรรม ผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติงาน การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรม
- 4.2 เทศบาลดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดบ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง
- 4.3 มอบหมายให้ผู้อำนวยการกอง / หัวหน้าสำนัก แจกผลการประเมินให้พนักงานเทศบาลทราบเป็นรายบุคคล และสอบถามปัญหาในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ดีขึ้น

#### 5. ปัญหา / อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

##### 5.1 ปัญหา / อุปสรรค


- (1) พนักงานเทศบาลบางคนไม่สนใจเข้าร่วมการอบรมที่เทศบาลจัดอบรมให้ ทำให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง และไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าของอาชีพราชการในตำแหน่งของตน
- (2) พนักงานไม่มีความรักและผูกพันในองค์กรที่ปฏิบัติงาน จึงไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

##### 5.2 ข้อเสนอแนะ

- (1) เทศบาลต้องจัดทำบันทึกข้อตกลงกับพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด
- (2) กรณีหลักสูตรที่ทางเทศบาลจัดอบรมเอง พนักงานทุกคนจะต้องเข้าร่วม และมีการประเมินความรู้ ก่อน/หลัง อบรม ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้พนักงานเทศบาลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น
- (3) จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและองค์กร โดยมุ่งเน้นเพื่อให้พนักงานเกิดความรักในองค์กร มีความรักความสามัคคีต่อกัน มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงาน และการบริการประชาชนดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ผู้อำนวยการกอง / หัวหน้าสำนัก จะต้องมีความรู้ จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอนเอียง หรือเข้าข้าง หรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำผิด และควรตั้งเตือนถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติคนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้กับพนักงานเทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริงๆ ไม่ควรมีการเวียนขึ้นเงินเดือน เพราะพนักงานเทศบาลจะได้แข่งขันการทำผลงานปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

  
.....(ผู้รายงาน)

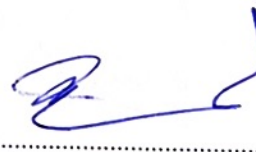
(นางศิริกุล ทับจันทร์)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

  
.....

(นายวีรศักดิ์ ปานกล้า)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

  
.....

(นายศักดิ์ชัย รักดีฉนวน)

ปลัดเทศบาล

  
.....

(นายวิวัฒน์ ตั้งสุวรรณวงศ์)

นายกเทศมนตรีตำบลหนองลาน