



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ / สำนักปลัดเทศบาล โทร ๐-๗๗-๓๘๐-๕๘๔

ที่ สฎ ๗๒๔๐๑/ ๔๔๔ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพรุที

ด้วย งานการเจ้าหน้าที่ ได้ทำรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้แก่พนักงานเทศบาล พนักงานครูและลูกจ้างประจำ นั้น

งานการเจ้าหน้าที่จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมมาใช้ประกอบการในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาววารุณี จำปาจิ)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เรียน ปลัดเทศบาล

เรียน รองนายกเทศมนตรีตำบลพรุที

(นางสาวลักษณ คงยิ่ง)

หัวหน้าสำนักปลัด

(นางสาวเสาวภา รัตนพันธุ์)

ปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพรุพี





( นายวันชัย ตั้งฐานานุศักดิ์ )  
รองนายกเทศมนตรีตำบลพรุพี

ข้อสั่งการ/ข้อคิดเห็น นายกเทศมนตรีตำบลพรุพี

20 เม.ย. 2566





( นายสมคิด ดำฉวาง )  
นายกเทศมนตรีตำบลพรุพี

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลพรุพี อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมิน จริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติ ราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการ สอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐาน ทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลพรุพี อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ [https://www.phruphi.go.th/product\\_images/๒๕๖๑-MX-๒๖๑๔N\\_๒๐๒๓๐๔๒๐\\_๐๙๐๒๐๗.pdf](https://www.phruphi.go.th/product_images/๒๕๖๑-MX-๒๖๑๔N_๒๐๒๓๐๔๒๐_๐๙๐๒๐๗.pdf)

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ [https://www.phruphi.go.th/product\\_images/๒๕๖๑-MX-๒๖๑๔N\\_๒๐๒๓๐๔๒๐\\_๐๙๐๒๐๗.pdf](https://www.phruphi.go.th/product_images/๒๕๖๑-MX-๒๖๑๔N_๒๐๒๓๐๔๒๐_๐๙๐๒๐๗.pdf)

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ [https://www.phruphi.go.th/product\\_images/๒๕๕๙-Application๑\(๒๐๒๓-๓-๓๑\)๐๐๑๕.PDF](https://www.phruphi.go.th/product_images/๒๕๕๙-Application๑(๒๐๒๓-๓-๓๑)๐๐๑๕.PDF)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม มาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลพรุพี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ [https://www.phruphi.go.th/product\\_images/๒๕๕๑-Application๑\(๒๐๒๓-๓-๓๑\)๐๐๑๗.PDF](https://www.phruphi.go.th/product_images/๒๕๕๑-Application๑(๒๐๒๓-๓-๓๑)๐๐๑๗.PDF)

ดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน เทศบาล ได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ประกอบการประเมินพฤติกรรม

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ  
ประมวลฯ

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทาง  
การศึกษา เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนดังนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานเทศบาล พนักงาน  
ครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานเทศบาล พนักงานครู เทศบาล  
และบุคลากรทางการศึกษา

๑.๓ ผู้อำนวยการกอง/สำนัก/หัวหน้าฝ่ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล ซึ่ง  
ในส่วนของการประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

๑.๔ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนแต่ละแห่งดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู  
เทศบาล บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในตอนที ๒ จะมีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย  
คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ”

๑.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูก  
ประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางเทศบาลได้ประกาศไว้ใน  
เรื่องการ ปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลเมือง  
กาญจนบุรี และ

ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควร  
กระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรของเทศบาลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรม  
ก็จะ ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

๑.๖ เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษ ทาง  
วินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางเทศบาลกำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมี  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม  
ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

๑.๗ เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมี คุณธรรม  
จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานใน รอบ  
การประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๑.๘ เทศบาลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ลงนามในคำสั่ง และ  
ประกาศให้ทุกกอง/สำนักทราบต่อไป

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ ๐.๕ ชั้น	จำนวน ผู้ได้ ๑ ชั้น	จำนวน ผู้ได้ ๑.๕ ชั้น	จำนวนผู้ไม่ได้ รับการเลื่อนขั้น เงินเดือน
๑. กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท ทั่วไป, ประเภทวิชาการ ประเภท อำนวยการ ท้องถิ่น (ระดับต้นและระดับกลาง) กลุ่มผู้ ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับ ต้นและระดับกลาง) และศึกษานิเทศก์ อันดับ คศ.๑ - คศ.๓	๒๐	๑๖	๓	-	๑
รวม	๒๐	๑๖	๓	-	๑

\*\*\* สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เนื่องจาก บรรจุเข้ารับราชการไม่ครบ ๔ เดือน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางเทศบาลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม ผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ชั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

๑. เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

๒. เทศบาลดำเนินการอบรมเรื่องคุณธรรมและจริยธรรม เป็นประจำทุกปีงบประมาณ

๓. ดำเนินการให้หัวหน้ากอง/สำนัก เรียกพนักงานเทศบาลมารับทราบผลคะแนน และพูดคุยสอบถามถึงปัญหา และปรับทัศนคติเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อจะได้พัฒนาตนเองในรอบการประเมินครั้งต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

(๑) พนักงานเทศบาลบางส่วน ที่ไม่ค่อยเดินทางไปอบรมในหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ ด้วยเหตุผลประกอบหลายประการ เช่น ข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ และเหตุผลส่วนตัวทางด้านครอบครัว

(๒) พนักงานบางคน มาทำงานสาย กลับก่อนเวลา แสดงถึงการไม่ใส่ใจในการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

(๑) เทศบาลจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมใน หลักสูตรเฉพาะ ตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด ถ้าเป็นพนักงานใหม่ต้องให้ อบรม Online หลักสูตรที่ ก.พ.จัดอบรม และการตั้งงบประมาณการฝึกอบรม/การเดินทางไว้ในเทศบัญญัติให้ เพียงพอต่อบุคลากร

(๒) เทศบาล อาจเปลี่ยนจากการลงชื่อในสมุดเซ็นชื่อ มาเป็นการการแสกนลายนิ้วมือแทน ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ผู้อำนวยการ/สำนักจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอินเอียง หรือไม่ เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึง ผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

ผู้รายงาน



( นางสาววารุณี จำปาจี )

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา



( นายสมคิด ดำฉวาง )

นายกเทศมนตรีตำบลพรุฬห์