

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลโกรกแก้ว อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมิน
จริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ
พ.ศ.2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการ
ปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับ
มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลโกรกแก้ว อำเภอโนนสุวรรณ จังหวัดบุรีรัมย์

ปีงบประมาณ 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 3 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.2566

URL ที่เผยแพร่ <https://www.krokkaew.go.th/index.php>

https://www.krokkaew.go.th/news.php?id_type=30

https://www.krokkaew.go.th/select_news.php?news_id=1071

<https://www.krokkaew.go.th/fileupload/1394489947.pdf>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาท้องถิ่น พ.ศ.2566

URL ที่เผยแพร่ <https://www.krokkaew.go.th/index.php>

https://www.krokkaew.go.th/news.php?id_type=30

https://www.krokkaew.go.th/select_news.php?news_id=1072

<https://www.krokkaew.go.th/fileupload/8762799114.pdf>

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลตำบล
โกรกแก้ว พ.ศ.2566

URL ที่เผยแพร่ <https://www.krokkaew.go.th/index.php>

https://www.krokkaew.go.th/news.php?id_type=30

https://www.krokkaew.go.th/select_news.php?news_id=1070

<https://www.krokkaew.go.th/fileupload/445867958.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
-การประเมินผลการปฏิบัติงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
เทศบาลได้นำขั้นตอน “การประเมินผลการปฏิบัติงาน” ไปใช้ในการประกอบการประเมิน
พฤติกรรม

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล
จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานเทศบาล
พนักงานครูเทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งของพนักงานเทศบาล พนักงานครู
เทศบาลและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเทศบาล ในส่วนของการ
ประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม”

1.4 ผู้อำนวยการสถานศึกษาดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู บุคลากรทางการ
ศึกษา ซึ่งในตอนที่ 2 จะมีการประเมิน “การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและ
จรรยาบรรณวิชาชีพ”

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า
ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่ทางเทศบาลได้ประกาศไว้ใน
เรื่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลโกรกแก้ว
และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติงานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรม ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควร
กระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรของเทศบาลถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรม
ก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจถูกลงโทษทางวินัย

1.6 เมื่อประมวลผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีคามประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษ
ทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมที่ทางเทศบาลได้กำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่าง
มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี ก็จะได้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามประกาศ
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

1.7 เทศบาลประกาศรายชื่อพนักงานเทศบาล ที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้ง
มีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงาน
ในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

1.8 เทศบาลจะดำเนินการออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้ลงนามในคำสั่ง
และประกาศให้ทุกกอง/ สำนักทราบต่อไป

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

สรุปผลที่ได้จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ในกิจกรรมตามข้อ 2 โดยอาจจะสรุปเป็นร้อยละจำแนกรายข้อ/หรือจำแนกเป็นระดับการประเมิน

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	จำนวนผู้ได้ 0.5 ชั้น	จำนวน ผู้ได้ 1 ชั้น	จำนวน ผู้ได้ 1.5 ชั้น	จำนวนผู้ไม่ได้รับการ เลื่อนขั้นเงินเดือน
1.กลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งประเภท ทั่วไป,ประเภทวิชาการ,ประเภท อำนวยการท้องถิ่น (ระดับต้น และระดับกลาง) กลุ่มดำรง ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น (ระดับต้น)	19	-	19	-	-
2.ลูกจ้างประจำ	2	-	2	-	-
รวม	21	-	21	-	-

กลุ่ม/ระดับ	รวม (คน)	คิดเป็นเปอร์เซ็นต์
1.ตำแหน่งครู	2	ได้ 2.60% จำนวน 1 คน และ ได้ 2.65% จำนวน 1 คน
2.พนักงานจ้างตามภารกิจ	10	ได้ 4% จำนวน 9 คน และ ได้ 3.5% จำนวน 1 คน
รวม	12	

4.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางเทศบาลได้นำผลการประเมินทางจริยธรรม สำหรับบุคคลที่ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและผู้ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 0.5 ชั้น ไปใช้ในการกำหนดประเด็นเพื่อพัฒนาพนักงานเทศบาล ดังนี้

1.เทศบาลดำเนินการพัฒนาพนักงานเทศบาลโดยจัดส่งไปอบรม/จัดอบรมเองในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเป็นข้าราชการที่ดี ที่มีเนื้อหาสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมที่วางไว้

2.เทศบาลดำเนินการอบรมเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่พนักงานเทศบาลทุกคน เพื่อที่จะได้ทราบว่าตัวเองมีสิทธิประโยชน์ สามารถก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งใดได้บ้างในอาชีพการรับราชการของตนเอง

5.ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหา/อุปสรรค

1.กรณีที่เทศบาลเป็นผู้จัดอบรมเอง พนักงานเทศบาลไม่สนใจฟังในเรื่องที่อบรมให้จึงเป็นผลให้ไม่มีการพัฒนาตนเอง ไม่ทราบเส้นทางความก้าวหน้าที่ตัวเองจะต้องเดินในอนาคต

2.พนักงานเทศบาลไม่รักองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงาน ไม่ใส่ใจการทำงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันกำหนดเวลาและไม่ทันกับความต้องการของประชาชน

5.2 ข้อเสนอแนะ

1.เทศบาลจัดทำข้อตกลงร่วมกับพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้ต้องไปอบรมในหลักสูตรเฉพาะตำแหน่ง หรือหลักสูตรที่ทางกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนด

2.ในกรณีที่เทศบาลเป็นผู้จัดอบรมเอง ต้องให้พนักงานเทศบาลทุกคนดำเนินการจัดทำแบบทดสอบก่อนอบรม และแบบทดสอบหลังอบรม เพื่อประเมินความรู้ของผู้เข้าอบรม ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานเทศบาลสนใจฟังเรื่องที่อบรมมากขึ้น

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1.ผู้อำนวยการกอง/สำนัก จะต้องมีความซื่อสัตย์ จริยธรรม บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เอินเอียงหรือไม่เข้าข้างหรือปกปิดเรื่องของพนักงานที่กระทำความผิด และควรเรียกพนักงานปรับทัศนคติและชี้แจงถึงผลกระทบที่จะได้รับหากปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

2.การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรให้พนักงานเทศบาลที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีจริงๆ ไม่ควรที่จะมีการเวียนขึ้นเงินเดือนกัน เพราะพนักงานเทศบาลจะได้แข่งขันกันทำผลงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานในภาพรวม

ผู้รายงาน

(นางสาวศรีสมิ์จันทร์ ไพโรพนม)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายเฉลิม วาวิสัย)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลโกรกแก้ว