

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลควนศรี อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๓ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม ๑. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ  
๒. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหาร  
๓. ประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองฝ่ายสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ [www.khuansri.go.th](http://www.khuansri.go.th)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม “ข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาลตำบลควนศรี”  
URL ที่เผยแพร่ [www.khuansri.go.th](http://www.khuansri.go.th)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ขั้นตอนการสรรหา
๒. ขั้นตอนการบรรจุและแต่งตั้ง
๓. ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร
๔. ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล
๕. ขั้นตอนการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

๑. การสรรหา

- เทศบาลกำหนดแบบสัมภาษณ์สำหรับการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง หัวข้อ การยอมรับวัฒนธรรมองค์กร หลักคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร มีค่าคะแนน ๑๐ คะแนน สำหรับใช้ในการสัมภาษณ์ทุกตำแหน่ง

## ๒. การบรรจุและแต่งตั้ง

- เทศบาลบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง โดยยึดหลักนโยบายคุณธรรม หัวข้อ “ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เปิดเผยและตรวจสอบได้” มีการประชาสัมพันธ์การสรรหาอย่างเปิดเผยทางเว็บไซต์เทศบาล, ป้ายประชาสัมพันธ์, เฟสบุ๊กของเทศบาล

## ๓. การพัฒนาบุคลากร

- เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยกำหนดให้มีหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งองค์กรอาจดำเนินการโดยการจัดฝึกอบรมเอง หรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น หรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม

- เทศบาลกำหนดจัดโครงการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลควนศรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณ ๕,๘๐๐ บาท โครงการอบรมให้ความรู้ ด้านการดำเนินการศูนย์ยุติธรรมชุมชน งบประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท กลุ่มเป้าหมาย : คณะผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ผู้นำท้องที่ รวมถึงประชาชนที่เกี่ยวข้องทางการดำเนินการศูนย์ยุติธรรมชุมชน เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามาเป็นส่วนร่วมกับภาครัฐในกระบวนการยุติธรรม จำนวน ๕๐ คน ระหว่างเดือน มีนาคม – เมษายน ๒๕๖๖

- เทศบาลมีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ โดยจิตอาสาเทศบาลตำบลควนศรี ซึ่งเป็นบุคลากรของเทศบาลตำบลควนศรี

## ๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการกำหนดสมรรถนะหลักสำหรับการประเมิน หัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม” สำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง

## ๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

- เทศบาลมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ

- เทศบาลมีการประชาสัมพันธ์ ข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาล, ประมวลจริยธรรมของเทศบาล, มาตรฐานทางจริยธรรม, และบรรณารักษ์พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

- เทศบาลมีการประกาศยกย่องผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่อยู่ในระดับดีเด่น ทุกรอบการประเมิน

## ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. การสรรหา เทศบาลสามารถสรรหาพนักงานจ้างที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีคุณสมบัติเป็นไปตามที่เทศบาลกำหนดและมีผลคะแนนการประเมินผ่านเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒. การบรรจุและแต่งตั้ง เทศบาลบรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง ที่ผ่านการสรรหาตามประกาศผลคะแนนเรียงลำดับคะแนนสูงสุด และเปิดเผยข้อมูล ดำเนินการด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

### ๓. การพัฒนาบุคลากร

๓.๑ เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ในรอบระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) กำหนดหลักสูตรการพัฒนา ๕ หลักสูตร ได้แก่ ๑) หลักสูตรพัฒนาความรู้ประจำตำแหน่งหรือสายงาน ๒) หลักสูตรพัฒนาทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๓) หลักสูตรพัฒนาทัศนคติ แนวคิด วิชาการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ๔) หลักสูตรพัฒนาผู้บรรจุและแต่งตั้งใหม่ ๕) หลักสูตรพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

๓.๒ เทศบาลกำหนดจัดโครงการพัฒนาบุคลากรของเทศบาลตำบลควนศรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณ ๕,๘๐๐ บาท โครงการอบรมให้ความรู้ ด้านการดำเนินการศูนย์ยุติธรรมชุมชน งบประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท กลุ่มเป้าหมาย : คณะผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ผู้นำท้องที่ รวมถึงประชาชนที่เกี่ยวข้องทางด้านการดำเนินการศูนย์ยุติธรรมชุมชน เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามาเป็นส่วนร่วมกับภาครัฐในกระบวนการยุติธรรม จำนวน ๕๐ คน ระหว่างเดือนมีนาคม - เมษายน ๒๕๖๖

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผ่านการประเมินสมรรถนะหลัก หัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม” และเทศบาลได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องชมเชย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

#### ๕. การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๕.๑ บุคลากรของเทศบาล มีความรู้ ความเข้าใจ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนด

๕.๒ บุคลากรของเทศบาล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาล , ประมวลจริยธรรมของเทศบาล, มาตรฐานทางจริยธรรม, และแสดงออกทางพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสี่เทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

๕.๓ เทศบาลประกาศยกย่องผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่อยู่ในระดับดีเด่น ทูกรอบการประเมิน

### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ เทศบาลมีแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ในรอบระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) กำหนดหลักสูตรการพัฒนา ๕ หลักสูตร ได้แก่ ๑) หลักสูตรพัฒนาความรู้ประจำตำแหน่งหรือสายงาน ๒) หลักสูตรพัฒนาทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๓) หลักสูตรพัฒนาทัศนคติ แนวคิด วิชาการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ๔) หลักสูตรพัฒนาผู้บรรจุและแต่งตั้งใหม่ ๕) หลักสูตรพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

๔.๒ เทศบาลดำเนินจัดฝึกอบรมเอง โดยจัดโครงการอบรมให้ความรู้ ด้านการดำเนินการศูนย์ยุติธรรมชุมชน งบประมาณ ๒๐,๐๐๐ บาท จัดขึ้นวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้เข้าร่วมโครงการ : คณะผู้บริหารเทศบาล สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง ผู้นำท้องที่ รวมถึงประชาชนที่เกี่ยวข้องทางด้านการดำเนินการศูนย์ยุติธรรมชุมชน จำนวน ๕๐ คน ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ ข้อกฎหมาย ประชาชนสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้ง่าย สะดวกรวดเร็ว ประหยัด และลดปริมาณคดีที่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมชุมชน

๔.๓ เทศบาลได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องชมเชย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และพิจารณากำหนดโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมถึงการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมในหลักสูตรที่ต้องมีการพัฒนาโดยพิจารณาจากผลการประเมินสมรรถนะและข้อเสนอแนะ ข้อปรับปรุงที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินมีความเห็นในแบบประเมิน

๔.๔. พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนด และตระหนักถึงพฤติกรรมที่ควรกระทำไม่ควรกระทำ มีความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมสี่เทา และสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม ไปใช้เป็นแนวทางในการประพฤติตน

๔.๕ เทศบาลประกาศยกย่องผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่อยู่ในระดับดีเด่น ทุกรอบการประเมิน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรเกิดความประทับใจ และ มีความผูกพันต่อองค์กร อันเป็นการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ

## ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค ในการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๑. การบริหารงานบุคคลไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว การบริหารยึดติดกับกรอบอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมและด้วยกระบวนการที่ยุ่งยาก ซับซ้อนในการดำเนินการจึงไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการ ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์

๓. กระบวนการสรรหาที่ใช้ระบบอุปถัมภ์ ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร

๔. สวัสดิการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน ไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถ การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ได้ยึดปริมาณงาน คุณภาพ ความรู้ความสามารถใช้ระบบอุปถัมภ์ ความดีความชอบส่วนบุคคลเป็นหลักในการพิจารณา

ข้อเสนอแนะ ในการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ควรมีเสถียรภาพ มีความเป็นเอกภาพ การกำหนดหลักเกณฑ์ ข้อปฏิบัติ ให้สามารถนำไปใช้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติรูปแบบเดียวกันเพียงฉบับเดียว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลควรจัดทำแผนการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชน

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันท่วงที

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....  
.....  
.....

(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นายศักดิ์เดช โพธิ์เพชร)

ตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)

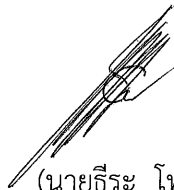


ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวลัดดาวัลย์ ช่วยสงค์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน  
ปลัดเทศบาลตำบลควนศรี

(ลงชื่อ)



หัวหน้าหน่วยงาน

(นายธีระ โพธิ์เพชร)

ตำแหน่ง

นายกเทศมนตรีตำบลควนศรี