



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร งานบริหารงานทั่วไป  
ที่ ลป ๕๒๓๑๐/๒๕๕

วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
เรียน หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร/ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ตามที่ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ได้กำหนดให้ส่วนราชการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองเขลางค์นคร ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลเมืองเขลางค์นคร การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองเขลางค์นคร การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เป็นต้น นั้น

ในการนี้ กองการเจ้าหน้าที่ จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประกอบการรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ในด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

- เพื่อโปรดทราบ และพิจารณา

- เพื่อดำเนินการปรับปรุงและพัฒนา  
หน่วยงานให้สอดคล้องกับมาตรฐาน

(นายชัยรัตน์ วิเชียรสาร)

หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร  
- ๓ เม.ย. ๒๕๖๖

เรียน ปลัดเทศบาล

- เพื่อโปรดทราบและพิจารณา

- เสนอต่อที่ประชุม คณะผู้บริหารเทศบาล  
เพื่อพิจารณาต่อไป และเพื่อสืบเสาะข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

(นายธนาพงษ์ สุระสะ)

หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่  
- 3 เม.ย. 2566

(นางวริศรา กุญชร)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

เรียน นายกเทศมนตรีเมืองเขลางค์นคร

- เพื่อโปรดพิจารณา

พ.อ.อ.

(ทวิมล ธรรมานนท์)

ปลัดเทศบาลเมืองเขลางค์นคร  
- 3 เม.ย. 2566

ทรม

(นายไพฑูรย์ โพธิ์ทอง)

นายกเทศมนตรีเมืองเขลางค์นคร  
- 4 เม.ย. 2566

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ .....เทศบาลเมืองเขลางค์นคร.....  
ปีงบประมาณ ..... ๒๕๖๖ .....  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ..... มีนาคม ๒๕๖๖ .....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น .....  
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น .....  
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น .....

URL ที่เผยแพร่ ..... <https://www.kelangnakorn.go.th> .....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม .....ข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาลเมืองเขลางค์นคร.....  
URL ที่เผยแพร่ ..... <https://www.kelangnakorn.go.th/kelang/?p=6> .....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองเขลางค์นคร

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

เทศบาลเมืองเขลางค์นคร ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ โดยมีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ คือ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐



๒.๑) กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภท  
อำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และ  
สมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ

๒.๒) กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้  
ประเมินประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน  
จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

ฯลฯ

การประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ดังนี้

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- **การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม**
- ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความประพฤติ  
ปฏิบัติเหมาะสม มีคุณสมบัติในการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี ซึ่งมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาด้านจริยธรรมในภาค  
ราชการและสังคมในภาพรวมต่อไป

### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของพนักงาน  
ส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ  
และประโยชน์ ตามวิธีการที่กำหนดไว้ เปรียบ เทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้น  
รอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร  
เพื่อจะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งหรือ  
พัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ได้กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ)  
โดยให้นำสมรรถนะและระดับที่คาดหวังที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละ  
ตำแหน่งมาใส่ในส่วนที่ ๒ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยประเมินสมรรถนะ  
ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร หรือสมรรถนะประจำ  
สายงาน แตกต่างตามประเภทตำแหน่ง

การกำหนดน้ำหนักสมรรถนะ คิดเป็นน้ำหนักร้อยละ ๓๐

### ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน บางครั้งอาจไม่ชัดเจน  
หรือไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

- การสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ  
ดำเนินงาน

- ขั้นตอนการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

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

โดยกำหนดคุณสมบัติทั่วไปของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการสรรหาและเลือกสรร โดยให้  
สอดคล้องตามข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาลเมืองเขลางค์นคร ดังนี้

เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วย  
ความบริสุทธิ์ใจ

ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่น่ารังเกียจของสังคม

ไม่เป็นผู้กระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐ

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสรร ในการสอบภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค.)  
การสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากความเหมาะสมกับตำแหน่งจาก ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการ  
ทำงาน และพฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่นของผู้เข้าสอบ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ที่  
อาจใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ ความสามารถ ประสบการณ์ ท่วงทิวาจา อุปนิสัย ทัศนคติ จริยธรรมและ  
คุณธรรม การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ และบุคลิกภาพอย่างอื่น  
 เป็นต้น

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร เป็นพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองเขลางค์นคร มีการ  
กำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติในการจัดจ้างเป็นพนักงานจ้าง โดยให้ครอบคลุมถึงความประพฤติและ  
มาตรฐานทางจริยธรรมที่ต้องตั้งถาม เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรของเทศบาลเมืองเขลางค์นครที่มีความรู้  
ความสามารถ มีความประพฤติเหมาะสม รวมทั้งมีคุณสมบัติในการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหาร

ทรัพยากรบุคคล

จากการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการดำเนินการสรรหาและ  
เลือกสรรพนักงานจ้าง ในการกำหนดคุณสมบัติทั่วไป และหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกสรร สามารถนำไปใช้ใน  
การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

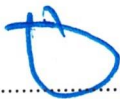
๑) การอบรมปฐมนิเทศพนักงานใหม่ สำหรับพนักงานเทศบาลที่โอน (ย้าย) มาใหม่ บรรจุ  
ใหม่ และพนักงานจ้างที่ได้จัดจ้างในสังกัดเทศบาลเมืองเขลางค์นคร ในปีงบประมาณนั้นๆ

๒) จัดโครงการส่งเสริมประมวลคุณธรรม จริยธรรม พนักงานเทศบาล ลูกจ้างและพนักงาน  
จ้าง ในหน่วยงานเทศบาลเมืองเขลางค์นคร

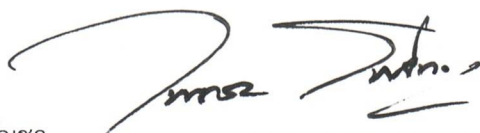
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ผู้รายงาน .....   
(นางวริศรา กุญชร)  
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา .....   
(นายชัยรัตน์ วิเชียรสาร)  
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

ผู้บังคับบัญชา .....   
(นายธานุพงษ์ สุระสะ)  
หัวหน้าฝ่ายสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รักษาราชการแทน  
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ผู้บังคับบัญชา พ.อ.อ. ....   
(ทวิพล ธรรมานวงศ์)  
ปลัดเทศบาลเมืองเขลางค์นคร

ผู้บังคับบัญชา .....   
(นายไพฑูรย์ โพธิ์ทอง)  
นายกเทศมนตรีเมืองเขลางค์นคร