การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลหัวดง อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่
https://www.huadong.go.th/project_detail.php?hd=44&doIP=1&checkIP=chkIP&id=5528&checkAdd=chkAd&dum=43169_ypk

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่
https://www.huadong.go.th/project_detail.php?hd=44&doIP=1&checkIP=chkIP&id=5529&checkAdd=chkAd&dum=43169_ypk

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
URL ที่เผยแพร่
https://www.huadong.go.th/project_detail.php?hd=44&doIP=1&checkIP=chkIP&id=5527&checkAdd=chkAd&dum=43169_ypk

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม แนวทางการปฏิบัติด้านจริยธรรมของเทศบาลตำบลหัวดง
URLที่เผยแพร่
https://www.huadong.go.th/project_detail.php?hd=๒๔&doIP=๑&checkIP=chkIP&id=๖๙๙๓&checkAdd=chkAd&dum=๔๓๑๖๙_ypk

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนประจำปี และการพัฒนาบุคลากร

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
- การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนประจำปี
- การพัฒนาบุคลากร

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

- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

  เทศบาลตำบลหัวดง ได้กำหนดให้กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เช่น การรับโอน การสรรหาพนักงานจ้าง เป็นต้น ต้องมีการเผยแพร่ให้ประชาชนและบุคคลทั่วไปทราบ โดยการปิดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ของเทศบาล และเผยแพร่ประกาศการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรผ่านทางเว็บไซต์ของเทศบาล www.huadong.go.th รวมถึงการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางอื่นๆ อีกด้วย รวมทั้งต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างเคร่งครัด และยึดถือประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ

- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

  เทศบาลตำบลหัวดง ได้กำหนดให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยมีคณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งต่อนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณา

- การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนประจำปี

  เทศบาลตำบลหัวดง ได้กำหนดให้กระบวนการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนประจำปีต้องนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ มาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนประจำปีของบุคลากร โดยมีคณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเคร่งครัด

- การพัฒนาบุคลากร

  เทศบาลตำบลหัวดง ได้ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อนำผลการสำรวจไปวางแผนการจัดสรรงบประมาณและวางแผนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเทศบาลตำบลหัวดง มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

  ๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
  ๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
  ๓. ด้านการบริหาร
  ๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
  ๕. ด้านศีลธรรม และจริยธรรม

  โดยใน ๑ ปี บุคลากรของเทศบาลตำบลหัวดง จะต้องการได้รับการพัฒนาดังกล่าวอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/โครงการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เช่น การรับโอน การสรรหาพนักงานจ้าง มีการเผยแพร่ให้ประชาชนและบุคคลทั่วไปทราบ โดยการปิดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ของเทศบาล และเผยแพร่ประกาศการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรผ่านทางเว็บไซต์ของเทศบาล www.huadong.go.th รวมถึงการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางอื่นๆ ร้อยละ ๑๐๐

- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ดำเนินการตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด คณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกประเภทตำแหน่งอย่างตรงไปตรงมา ไม่มีข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ร้อยละ ๑๐๐

- การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนประจำปี มีการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ มาเป็นองค์ประกอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนประจำปีของบุคลากรอย่างเป็นธรรม ไม่มีข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ร้อยละ ๑๐๐

- การพัฒนาบุคลากร บุคลากรของเทศบาลตำบลหัวดง ได้รับการพัฒนาอย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร/โครงการต่อปี ร้อยละ ๑๐๐

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เทศบาลตำบลหัวดง ได้นำปัญหาหรือข้อขัดข้องในกระบวนการการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไปใช้ในการปรับปรุงการสรรหาบุคลากรในครั้งถัดไป

- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร เทศบาลตำบลหัวดง มุ่งเน้นระบบบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม

- การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนประจำปี เทศบาลตำบลหัวดง ได้มีการเปิดเผยผลการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าตอบแทนประจำปีให้บุคลากรแต่ละประเภททราบ และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถโต้แย้งหรืออุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวได้

- การพัฒนาบุคลากร เทศบาลตำบลหัวดง ได้นำผลสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรไปพิจารณา และจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการพัฒนาบุคลากรต่างๆ ให้ตรงตามความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่ และสอดคล้องกับสถานะการเงินการคลังของเทศบาล

๕. ปัญหา/อุปสรรค

เทศบาลตำบลหัวดง ควรมีแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรม สามารถปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง

๖. ข้อเสนอแนะ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-ไม่มี-

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน

(นางพวงพรรณ ขันปิงปุ๊ด)

ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลหัวดง

ลงชื่อ..... .....ผู้บังคับบัญชา

(นายวิรุจ สุกสา)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลหัวดง