

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ.....เทศบาลตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง
ปีงบประมาณ.....ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน.....วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม.....ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่

http://www.pala.go.th/images/introc_๑๖๘๒๔๕๕๒๗๔/๒.%๒๐%E๐%B๘%๙B%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๐%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%A๗%E๐%B๘%A๕%E๐%B๘%๘๘%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๔%E๐%B๘%A๒%E๐%B๘%๙๘%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%๙C%E๐%B๘%B๙%E๐%B๘%๘๙%E๐%B๘%๙A%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๔%E๐%B๘%AB%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%๙๗%E๐%B๘%๘๙%E๐%B๘%AD%E๐%B๘%๘๗%E๐%B๘%๙๖%E๐%B๘%B๔%E๐%B๘%๘๘%E๐%B๘%๙๙.pdf

ชื่อประมวลจริยธรรม.....ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่

http://www.pala.go.th/images/introc_๑๖๘๒๔๕๕๒๗๔/๓.%๒๐%E๐%B๘%๙B%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๐%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%A๗%E๐%B๘%A๕%E๐%B๘%๘๘%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๔%E๐%B๘%A๒%E๐%B๘%๙๘%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%AA%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%๙A%E๐%B๘%B๔%E๐%B๘%๘๑%E๐%B๘%AA%E๐%B๘%A๐%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%๙๗%E๐%B๘%๘๙%E๐%B๘%AD%E๐%B๘%๘๗%E๐%B๘%๙๖%E๐%B๘%B๔%E๐%B๘%๘๘%E๐%B๘%๙๙.pdf

ชื่อประมวลจริยธรรม.....ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น.....

URL ที่เผยแพร่

http://www.pala.go.th/images/introc_๑๖๘๒๔๕๕๒๗๔/๑.%๒๐%E๐%B๘%๙B%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๐%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%A๗%E๐%B๘%A๕%E๐%B๘%๘๘%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%B๔%E๐%B๘%A๒%E๐%B๘%๙๘%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%A๓%E๐%B๘%A๑%E๐%B๘%๙E%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%B๑%E๐%B๘%๘๑%E๐%B๘%๘๗%E๐%B๘%B๒%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%AA%E๐%B๘%๘๘%E๐%B๘%A๗%E๐%B๘%๙๙%E๐%B๘%๙๗%E๐%B๘%๘๙%E๐%B๘%AD%E๐%B๘%๘๗%E๐%B๘%๙๖%E๐%B๘%B๔%E๐%B๘%๘๘%E๐%B๘%๙๙.pdf

/ชื่อกำหนด...

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อประมวลจริยธรรม _____

URL ที่เผยแพร่ _____

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดการสอบแข่งขัน เพื่อค้นหาหรือคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ
และความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
การสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดการสอบแข่งขัน เพื่อค้นหาหรือคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ
และความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- ๑.๑ จัดทำปฏิทินดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง
- ๑.๒ จัดทำประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร
- ๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร
- ๑.๔ ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร
- ๑.๕ การรับสมัครสรรหา
- ๑.๖ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรร
- ๑.๗ ดำเนินการสรรหา
- ๑.๘ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร
- ๑.๙ กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจ ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง
เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งเป็นพนักงานจ้าง
- ๑.๑๐ ออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานจ้าง

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือ
ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
เทศบาลตำบลพลา ได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง โดยยึดหลักเกณฑ์และวิธีการ
ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดระยอง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลของเทศบาล และในการประเมินสรรณนะ ของผู้มีสิทธิเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรเป็น
พนักงานจ้างของเทศบาลตำบลพลา โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม โดยประเมินจากการ
ตอบคำถามของคณะกรรมการเป็นเกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทาง
จริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนด จริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ
(Dos & Don'ts)

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรที่ได้รับการเลือกสรรและสรรหาเมื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในเทศบาลตำบลพลา มีพฤติกรรมใน
การทำงานที่ดี ตรงต่อเวลา มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนร่วม มีความซื่อสัตย์
สุจริต

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเน้นความสำเร็จ หน้าที่ความรับผิดชอบ เชื่อมโยงด้านคุณธรรมจริยธรรม มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกิจขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย โปร่งใส มีจิตสำนึกที่ดี และประเมินด้านสมรรถนะ โดยมุ่งเน้นด้านประพฤตินอยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดีและ ดำเนินการถูกต้องตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ มีการให้บริหารอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ


๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินมีความซับซ้อน ไม่ชัดเจน อาจเกิดความสับสนและไม่เป็นธรรม
๒. เครื่องมือการประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้


ข้อเสนอแนะ


สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรมจริยธรรม ให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรในสังกัดเทศบาล ตำบลพลลา มีส่วนร่วมในการดำเนินการและประเมินผลการดำเนินในแต่ละรอบปี และควรมีการส่งเสริมการจัด กิจกรรมที่เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับเจ้าหน้าที่และบุคลากรที่มีการประพฤตินเป็นไปตามหลัก คุณธรรมจริยธรรม

(ลงชื่อ)  ผู้รายงาน
(นางสาวชลิตา ไตรภาพ)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นางยุภาพร ดวงทิพย์)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบ
(นายชินเชษฐ แสนวันดี)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลตำบลพลลา

(ลงชื่อ)  ผู้ให้ความเห็นชอบ
(นายสุวัฒน์ บุญลา)
ปลัดเทศบาลตำบลพลลา

(ลงชื่อ)  ผู้บังคับบัญชา
(นายสมหวัง เหลือลั่น)
นายกเทศมนตรีตำบลพลลา