

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ
เทศบาลตำบลควนโดน อำเภอกวนโดน จังหวัดสตูล
วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลังความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนาหรือสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : เทศบาลตำบลควนโดน

ปีงบประมาณ : ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และแนวปฏิบัติ Dos & Don't การปฏิบัติตนของพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

๑. <http://khuandoncity.go.th/detail.php?id=๔๕๙>

๒. http://www.khuandoncity.go.th/news/doc_download/a_๑๗๐๔๒๓_๑๗๔๙๑๕.pdf

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากร บุคคล

“กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาลตำบลควนโดน”

คำอธิบายกระบวนการ

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองเทศบาลตำบลควนโดน เป็นกระบวนการที่ครอบคลุมใน ๔ ขั้นตอน ซึ่งสามารถสรุปการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนได้ ดังนี้

(๑) การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง งานการเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลควนโดน ดำเนินการโดยใช้วิธีประกาศรับสมัคร และมีการประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของเทศบาล มีการคัดกรองคุณสมบัติ ของผู้สมัครตามประกาศหลักเกณฑ์ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูลกำหนด (รายละเอียดดังตารางแนบท้าย) เป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเบื้องต้น เพื่อให้ผู้สมัครเข้ารับการสรรหาเลือกสรรที่มีสิทธิ์เข้ารับการสรรหาเป็นบุคลากรของเทศบาล เป็นผู้ได้รับการพิจารณาและผ่านการคัดกรองคุณสมบัติเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ว่าไม่ได้เป็นผู้ประพฤติเสื่อมเสียหรือมีลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี และกระบวนการเลือกสรร เทศบาลตำบลควนโดนจะดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง เพื่อดำเนินการพิจารณาเลือกสรรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสุจริต

(๒) การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร เทศบาลตำบลควนโดน ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานจ้าง โดยได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล และพนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไม่เป็นผู้มีประวัติอาชญากรรมต้องห้ามตามประกาศหลักเกณฑ์ กำหนด(รายละเอียดดังตาราง

แนบท้าย) เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี เป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เทศบาลตำบลควนโดน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง รอบการประเมินครั้งที่ ๑(๑ เมษายน) และรอบการประเมินครั้งที่ ๒(๑ ตุลาคม)ซึ่งผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินสำหรับคะแนนการประเมินในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมเป็นถือเกณฑ์ในการประเมินที่ใช้ในการขับเคลื่อนจริยธรรม สำหรับพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลทุกคน และเทศบาลนำผลการประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำไปใช้ประกอบการพิจารณาแล้วแต่กรณี อาทิ การพิจารณาผลการทดลองงาน การเลื่อนเงินเดือน หรือการจ่ายเงิน ค่าตอบแทนพิเศษ การเปลี่ยนแปลงสัญญาปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้างการเลื่อนตำแหน่ง การบรรจุและ แต่งตั้ง หรือการอื่นใดที่เทศบาลกำหนด(รายละเอียดดังตารางแนบท้าย)

(๔) การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ เทศบาลตำบลควนโดน ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ อาทิ เช่น ขึ้นเงินเดือนประจำปี สวัสดิการบุคลากร กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ อีกทั้งเทศบาลตำบลควนโดนได้กำหนดโทษทางวินัย ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูลกำหนด ว่าด้วยวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย ของพนักงานเทศบาล (รายละเอียดดังตารางแนบท้าย)

นอกจากนี้เทศบาลยังมีการดำเนินการทางคุณธรรมจริยธรรมเพิ่มเติมภายในองค์กร โดยการกำหนดให้จัดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้กับพนักงานในสังกัดเป็นประจำทุกปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ จะดำเนินการในรอบ ๖ เดือนหลัง ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ใน ๔ ขั้นตอนของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้นำแนวคิด PDCA มาเป็นแนวทางในการนำผลการประเมินจริยธรรมมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และได้ทำการวิเคราะห์เพิ่มเติมถึงปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะที่พบเพื่อสรุปเป็นข้อมูลสำหรับปรับปรุงการดำเนินงานที่ต่อเนื่องและเป็นระบบต่อไป ดังแสดงในรายละเอียดตามตารางแนบท้าย

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เทศบาลตำบลควนโดน โดยงานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล ควรจัดโครงการหรือกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามและประเมินผลทางจริยธรรมของบุคลากรในหน่วยงานปีละ ๒ ครั้ง โดยต้องดำเนินการต่อเนื่อง เพื่อเป็นการส่งเสริมประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้มีจริยธรรมให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีความยั่งยืน

ภาคผนวก ข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรม ทาง
จริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลควนโดน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตาราง ๑ แสดงข้อมูลการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมการทำงานจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	การดำเนินงานหรือ กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่นำผล การประเมินพฤติกรรมไปใช้ ประกอบการดำเนินงาน (plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือ พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการ ประเมินไปใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
๑	การสรรหาและ เลือกสรรบุคคลเป็น พนักงานจ้าง	๑.๑ การรับสมัคร งานการ เจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดเทศบาลดำเนินการ วิเคราะห์กรอบอัตราค่าจ้าง และวางแผนกลยุทธ์การ สรรหา บุคลากร คัดค้น วิธีการสรรหา และคัดเลือก บุคลากรที่มีความเท่าทัน ยุคสมัย	งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการโดยใช้วิธีการประกาศรับสมัคร มีการ คัด กรองคุณสมบัติของผู้สมัครตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด ซึ่งได้ กำหนดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และต้องห้ามเกี่ยวกับจริยธรรมไว้ อาทิ เช่น ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือ ความผิดลหุ โทษ ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจาก ราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผล การดำเนินการ ประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม พบว่า ผู้สมัครเข้ารับการ เลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ของเทศบาล เป็นผู้ที่ได้รับ การพิจารณาและผ่านการ คัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้น เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ไม่ได้ เป็นผู้ประพฤติผิดหรือมี ลักษณะต้องห้ามทาง จริยธรรม หรือมีความ บกพร่องในศีลธรรมอันดี	เทศบาลตำบลควนโดน ได้ พิจารณาผู้สมัครงาน ที่มี คุณภาพ และมีความ ประพฤติดี มีจริยธรรม และ ประพฤติตนอยู่ใน ศีลธรรม อันดี และงาน การเจ้าหน้าที่ นำผลการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรบุคคลเป็น พนักงานจ้างมา ดำเนินการ ปรับปรุง แก้ไขผลการ ดำเนินการ ทำให้ มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ต่อไป	ควรเพิ่มตัวชี้วัด ทางจริยธรรมที่มี ความเท่าทัน ยุคสมัย
		๑.๒ การดำเนินการ เลือกสรร งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการวางแผนกรอบ ระยะเวลาและ ปฏิทินการ สรรหาและเลือกสรร ก. สอบข้อเขียน ข. สอบภาคปฏิบัติ(ถ้ามี) ค. สอบสัมภาษณ์	งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการแต่งตั้ง คณะกรรมการการสรรหาและ เลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง เพื่อดำเนินการพิจารณาเลือกสรรให้ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและสุจริต มีปลัดเทศบาล เป็นประธาน คณะกรรมการ มีองค์ประกอบดังนี้ ๑.คณะกรรมการการสรรหาและ เลือกสรรบุคคลเป็นพนักงานจ้าง ๒. เจ้าหน้าที่รับสมัคร ๓. คณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ ๔. คณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ ๕. คณะกรรมการรับ-ส่ง และเก็บรักษาข้อสอบ ๖. คณะกรรมการคุมสอบ ๗. คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ เมื่อดำเนินการเสร็จเป็นที่เรียบร้อยแล้ว แล้ว ให้นำรายงานผลการเลือกสรรเสนอนายกเทศมนตรีพิจารณาต่อไป			

ลำดับ ที่	การดำเนินการหรือ กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ได้เฝ้า การประเมินพฤติกรรมไปใช้ ประกอบการดำเนินงาน (plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการ ประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการ ประเมิน พฤติกรรมทาง จริยธรรมไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
๒	การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร	๒.๑ การบรรจุและแต่งตั้ง งาน ก ร เ้า ห ้า ที่ ดำเนินการวางแผนการ บรรจุและแต่งตั้งพนักงาน เทศบาลและพนักงานจ้าง โดยได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพนักงาน เทศบาลจังหวัดสตูล	งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้ง โดยต้องได้รับ ความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดสตูล ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุไว้ในประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดสตูลกำหนด และต้องเป็นผู้มีความ ประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตน อยู่ในศีลธรรมอันดี	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการ ดำเนินการ ประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม พบว่า ผู้ผ่านการ เลือกสรรที่ได้รับการอนุมัติ บรรจุ แต่งตั้งเป็นพนักงานจ้างของ เทศบาล เป็นผู้มีความประพฤติ ครบถ้วนสมบูรณ์ ตามหลักเกณฑ์ ที่กำหนด และเป็น ผู้มีความ ประพฤติดี มีจริยธรรม และ ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ตามประมวลจริยธรรมพนักงาน ส่วนท้องถิ่น	เทศบาลมีพนักงานที่มีคุณภาพ ในการปฏิบัติงาน สามารถเข้าสู่ การเตรียมความพร้อม การ ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ปลูกฝัง ความประพฤติและพฤติกรรม ทาง จริยธรรม ตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น และงานการเจ้าหน้าที่นำผลการ บรรจุและแต่งตั้ง พนักงานที่ ได้มา ใช้ เป็น ช้ น ภู ล เพื่อ ดำเนินการ ปรับปรุง แก้ไขผล การ ค ำ เ็น ก ร ใ ห้ มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป	ไม่มี
		๒.๒ การตรวจประวัติ อาชญากรรม กองการ เจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนการ ส่งตัวพนักงานใหม่ เพื่อตรวจประวัติ อาชญากรรม ประกอบการ บรรจุและแต่งตั้ง	การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้าง ให้มีมาตรฐานทาง จริยธรรม งานการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการส่งตัวเพื่อ ตรวจประวัติ อาชญากรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานจ้าง โดย พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งต้องไม่เป็น ผู้มีประวัติ อาชญากรรมต้องห้าม	พนักงานที่ได้รับการบรรจุและ แต่งตั้ง ทุกคน ไม่เป็นผู้มีประวัติ อาชญากรรมต้องห้าม และเป็น ผู้มีความประพฤติดี มี จริยธรรม ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี	เทศบาลได้พนักงานที่มีคุณภาพ ในการ ปฏิบัติงาน ไม่เป็นผู้มี ประวัติอาชญากรรม ต้องห้าม และสามารถเข้าสู่การเตรียม ความพร้อม และการปลูกฝัง ความประพฤติ และพฤติกรรม ทางจริยธรรม ตามประมวล จริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น	

ลำดับ ที่	การดำเนินการหรือ กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหารทรัพยากร บุคคลที่ได้ผลการประเมิน พฤติกรรมไปใช้ประกอบการ ดำเนินงาน(plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่ สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวล จริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควร กระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการ ประเมิน ไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
๓	การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล งานการ เจ้าหน้าที่ วางแผนดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาลและพนักงาน จ้าง รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน) และรอบการ ประเมินครั้งที่ ๒ (๑ ตุลาคม) ซึ่งผู้รับการประเมินต้องได้รับ การประเมินสำหรับคะแนน การประเมินในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยก่อนการประเมินจะแจ้ง ประกาศหลักเกณฑ์ให้ทราบ โดยทั่วกัน	เมื่อสิ้นรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน(๑ เมษายน หรือ ๑ ตุลาคม ของทุกปี) งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและ พนักงานจ้างทุกคน โดยมี การกำหนดตัวชี้วัดในด้านของ พฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งผู้รับการประเมินต้องได้รับ การประเมินสำหรับการประเมินในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะ ร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคน ที่จำเป็นต้องมี เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึง ประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และประชาชน ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบด้วย (๑) การ มุ่งผลสัมฤทธิ์ (๒)การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (๓)ความเข้าใจองค์กรและระบบงาน (๔) การบริหารเป็นเลิศ (๕) การทำงานเป็นทีม ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้กำหนด ตัวชี้ วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน โดยต้องมี พฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดี และประพฤติตน อยู่ใน ศีลธรรมอันดีซึ่งเป็นพื้นฐานของทุกๆ ตัวชี้วัด ของการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดค่าน้ำหนักใน แบบประเมินในทุกตัวชี้วัด	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการ ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม พบว่า พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง มีผลการประเมิน ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุไว้ มีจริยธรรม เป็นผู้มีความประพฤติดี มีจริยธรรม และประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี โดยอ้างอิงจากผลการประเมิน ประจำปีในรอบปีที่ผ่าน มา ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕(รอบการ ประเมิน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) ผู้รับการประเมินมีผลการประเมินอยู่ ในระดับดีเด่น ร้อยละ ๙๙ จากจำนวน ข้าราชการทั้งหมด และพนักงานจ้าง ทุกคนก็มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่า ระดับดี และมีความพฤติกรรมอยู่ใน จริยธรรม จรรยาบรรณ ไม่พบการ ละเมิดจริยธรรม จรรยาบรรณ	เทศบาลตำบลควนโดน นำผล การประเมิน ไปใช้เพื่อ ปรับปรุง และ พัฒ นา ประสิทธิภาพ ใน การ ปฏิบัติงาน และให้นำผลการ ประเมินไปใช้ประกอบการ พิจารณา แล้วแต่กรณี ดังนี้ ๑. การเลื่อนขั้นเงินเดือน ๒. ใช้เป็นข้อมูลประกอบการ พิจารณาต่อสัญญาจ้างสำหรับ พนักงานจ้าง ๓. ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน พัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อให้มีการพัฒนาผลการ ปฏิบัติให้ดีขึ้น ๓. ใช้เป็นข้อมูลประกอบการ พิจารณาคัดเลือกพนักงานที่มี คุณธรรมจริยธรรมและผลการ ปฏิบัติงานดีเด่น ประจำปี ใน รอบการปฏิบัติงาน ๖ เดือน หลัง ๓. การอื่นใดที่เทศบาลกำหนด	

ลำดับ ที่	การดำเนินการหรือ กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผล การประเมินพฤติกรรมไปใช้ ประกอบการดำเนินงาน (plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการ ประเมิน พฤติกรรมทาง จริยธรรมไปใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/ อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ
๔	การให้คุณให้โทษและ การสร้างขวัญ กำลังใจ	การให้คุณให้โทษและการ สร้างขวัญ กำลังใจ งานการ เจ้าหน้าที่ว่า ว่าง แผน ดำเนินงาน ดังนี้ ๑. การสร้างแรงจูงใจ สร้าง ขวัญและกำลังใจ เสริมแรง ให้กับบุคลากร	งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการเกี่ยวกับการให้คุณ ให้โทษและการ สร้างขวัญกำลังใจ ดังนี้ ๑. เลื่อนเงินเดือนประจำปี ๒. เลื่อนระดับตำแหน่ง ๓. สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ๔. เงินสวัสดิการการศึกษาของบุตรพนักงาน ๕. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ๖. จัดโครงการฝึกอบรมและกำหนดให้มีการเดินทางไปศึกษาดู งานนอกสถานที่เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่สรุปผลการ ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทาง จริยธรรม พบว่า พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน เกิดพลังในการ พัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดความผูกพันต่อ องค์กร เกิดความรักความสามัคคี ทำงานร่วมกันเป็นหนึ่ง มุ่งสู่ เป้าหมายเดียวกัน เป็นไปตาม นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาล และประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น	เทศบาลสามารถกระตุ้น ให้เกิดแรงจูงใจ เสริมแรง เพิ่ม ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อนำไป พัฒนาในการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลดังนี้ ๑. การสรรหาบุคลากร ๒. การพัฒนาบุคลากร ๓. การธำรงรักษา บุคลากร ๔. การใช้ประโยชน์จาก บุคลากร และสามารถ นำไปกำหนดนโยบาย แผนพัฒนาบุคลากร คือ วางแผนกลยุทธ์ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล ปรับปรุง แก้ไขผลการ ดำเนินการตามแผน	หน่วยงานควร คิดค้นวิธีการ แปลกใหม่ในการ สร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญและ กำลังใจ เสริมแรง ให้กับบุคลากร อาทิ การประเมิน ความ ต้องการ จำเป็น (Need Assessment)
		๒. เทศบาลตำบลควนโดนมี การกำหนดมาตรฐานการ ลงโทษ ตาม ประ กาศ หลักเกณฑ์เกี่ยวกับวินัยของ ข้าราชการ	เทศบาลตำบลควนโดนได้กำหนดโทษทางวินัยตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์ เงื่อนไขเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยและการดำเนินการทาง วินัย พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยให้พนักงานทุกคนมีหน้าที่ต้องรักษาวินัย อย่างเคร่งครัด หากพนักงานคนใดฝ่าฝืนวินัย จะต้องถูก ดำเนินการตามประกาศหลักเกณฑ์กำหนด			

ลำดับ ที่	การดำเนินการหรือ กิจกรรม	ขั้นตอนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผล การประเมินพฤติกรรมไปใช้ ประกอบกำรดำเนินงาน (plan)	รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้อง กับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนด จริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) (Do)	สรุปผลการดำเนินการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรม (Check)	รายละเอียดการนำผลการ ประเมิน พฤติกรรมทาง จริยธรรมไปใช้ ในการ บริหารทรัพยากรบุคคล (Act)	ปัญหา/ อุปสรรคและ ข้อเสนอแนะ
๕	การดำเนินการทาง คุณธรรมจริยธรรม เพิ่มเติม ภายใน องค์กร	งานการเจ้าหน้าที่ สำนัก ปลัดเทศบาล วางแผนการ ส่งเสริมคุณธรรม และความ โปร่งใสให้กับบุคลากรใน สังกัดอย่างต่อเนื่อง	งานการเจ้าหน้าที่ ได้กำหนดโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ไว้ในเทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายของเทศบาลเป็นประจำ ทุกปี เพื่อเป็นการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง สำหรับปีประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จะดำเนินการในรอบ ๖ เดือนหลัง		เป็นการดำเนินการเพื่อ ส่งเสริม สนับสนุนให้ เป็นไปตามประมวล จริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และ พนักงานส่วนท้องถิ่น	ไม่มี