

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลอนศิลา อำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรม

- ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
- ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
- ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.donsila.go.th/document.php?tid=๓๙>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประกาศเทศบาลตำบลอนศิลา เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://www.donsila.go.th/document.php?tid=๓๙>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร ปีละ ๒ รอบ

/๒.รายละเอียด...

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

- ดำเนินการประเมินข้าราชการส่วนท้องถิ่นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งในความรู้ทักษะ และสมรรถนะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

URL ที่เผยแพร่ <https://www.donsila.go.th/document.php?tid=๓๙>

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ให้เป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการผ่านกระบวนการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
- บุคลากรในหน่วยงานที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความถูกต้องในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างตรงไป ตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการหาผลประโยชน์ให้ตนเองพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อนี้ตกลงกับการประเมินสมรรถนะหลัก ระดับความคาดหวังตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรในหน่วยงานซึ่งต้องได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การอุทิศตัวเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณธรรม จริยธรรม

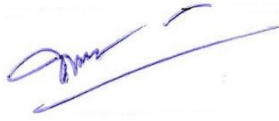
การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ตรวจสอบการประเมินในเชิงปริมาณคุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในรอบประเมินว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้งหรือเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การพิจารณาขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ทุกชั้นตรา เป็นต้น

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัด อาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภทหรือระดับตำแหน่ง
- ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

/- ปัญหา...

- ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน
- ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง



ผู้รายงาน.....

(นายพิทักษ์พงศ์ ศรีรัตน์)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล



ผู้บังคับบัญชา.....

(นายสมเกียรติ พรหมชัย)

นายกเทศมนตรีตำบลอนศิลา