

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลเมืองเก่า อำเภอเสนาห์ จังหวัดสระบุรี

ปีงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๔ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

๑. http://www.muangkaocity.go.th/news.php?cat_id=๗๐
๒. <http://www.muangkaocity.go.th/detail.php?id=๖๑๖>
๓. <http://www.muangkaocity.go.th/detail.php?id=๖๑๔>
๔. <http://www.muangkaocity.go.th/detail.php?id=๖๑๕>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

๑. <http://www.muangkaocity.go.th/detail.php?id=๖๗๖>
๒. <http://www.muangkaocity.go.th/detail.php?id=๖๖๓>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล รอบที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๖๕ – มีนาคม ๒๕๖๖)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร

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

มีการนำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานเทศบาล โดยให้การประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น และแนวทางปฏิบัติทางพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรทำ (Do & Don't) ประกอบกับดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแบบและแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ประกาศ ก.ท.จ.สระบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. การกำหนดแนวทางปฏิบัติทางพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรทำ (Do's & Don'ts) และเผยแพร่แนวทางดังกล่าวให้บุคลากรในสังกัด ทราบ

๒. การยื่นแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ ของพนักงานเทศบาลในสังกัด

๓. เทศบาลตำบลเมืองเก่า ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล เพื่อพิจารณากลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดความเป็นธรรมแก่พนักงานเทศบาลในสังกัด

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการฯ ที่เทศบาลตำบลเมืองเก่าแต่งตั้ง ได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานราชการจากผลงานที่เกิดขึ้นเป็นสัมฤทธิ์ ประกอบกับการพิจารณาพฤติกรรมของพนักงานเทศบาล ตามแนวทางพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรทำ (Do & Don't) ที่คณะทำงานขับเคลื่อนเรื่องจริยธรรมของเทศบาลตำบลเมืองเก่ากำหนดไว้มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่พนักงานเทศบาล ซึ่งการพิจารณาข้างต้นคณะกรรมการกลั่นกรองฯ ได้นำแนวทางพฤติกรรมที่ควรทำและไม่ควรทำ (Do & Don't) มาใช้เพื่อให้การพิจารณาเกิดความเป็นธรรมที่สุด

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ รอบที่ ๑ (ตุลาคม ๒๕๖๕ - มีนาคม ๒๕๖๖) ได้ดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามขั้นตอน เงื่อนไข และแนวทางที่กำหนด ไม่เกิดการร้องเรียนจากพนักงานเทศบาลผู้ได้รับการประเมินฯ และได้นำผลการประเมินฯ ไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

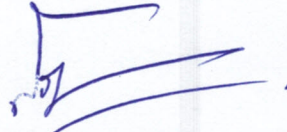
- ปัญหา/อุปสรรค ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบที่ ๑ ไม่พบปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินการเนื่องจาก คณะกรรมการกลั่นกรองฯ ได้ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดไว้

- ข้อเสนอแนะ ในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ นั้น ผู้มีหน้าที่ในการพิจารณา ต้องไม่มียอคติต่อผู้รับการประเมินฯ ไม่ลำเอียง ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวมาใช้ ควรดำเนินการด้วยความยุติธรรม เพื่อให้การประเมินฯ เกิดประโยชน์กับตัวผู้รับการประเมินมากที่สุด

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ไม่มี

ผู้รายงาน



(นางสาวณัฐภา พรหมรส)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ผู้บังคับบัญชา



(นายทองอ่อน หนูเล็ก)
รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน
นายกเทศมนตรีตำบลเมืองเก่า