

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลตำบลไชยวาน

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

5 มีนาคม 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมเจ้าหน้าที่รัฐ

URL ที่เผยแพร่ <http://chaiwan.go.th/>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดสอบแข่งขัน เพื่อค้นหาหรือคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - 1.1 จัดทำปฏิทินแผนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง
 - 1.2 บันทึกเสนอตำแหน่งว่าง
 - 1.3 จัดทำประกาศรับสมัครการเลือกสรร
 - 1.4 แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร
 - 1.5 ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรร
 - 1.6 ดำเนินการเลือกสรร
 - 1.7 ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร
 - 1.8 เรียกพนักงานจ้างผู้ผ่านการเลือกสรรเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบความประพฤติ
 - 1.9 พนักงานจ้างต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 รอบ
- 2.รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
 - 2.1 การประเมินสมรรถนะ ของผู้เข้ารับการเลือกสรร
 - 2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ 2 รอบ

3.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในเทศบาลตำบลไชยวานที่ได้รับการเลือกสรรและประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงพนักงานข้าราชการทุกคน มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริงความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม มีเหตุมีผล

4.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 ผู้ที่ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทุกรายได้รับการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง

4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถสมรรถนะ ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายตามที่กำหนดหรือไม่

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหาด้านการใช้ดุลยพินิจในการพิจารณา รวมทั้งตัวผู้รับการประเมินขาดความรู้ความเข้าใจ หรือมีทัศนคติที่ไม่ยอมรับการประเมิน



(นายศิริสิทธิ์ สมศรีทอง)

นายกเทศมนตรีตำบลไชยวาน