

## รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด เทศบาลตำบลปากกาง  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.pakkang.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม การทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือน

URL ที่เผยแพร่ <https://www.pakkang.go.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
การทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือน

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือน

๒. ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือน

๓. คณะกรรมการฯ ประเมินผลการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือน จำนวน ๒ ครั้ง

๔. ผู้ทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการจัดทำรายงานผลการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือนพร้อมแนบบแบบประเมินทั้ง ๒ ครั้ง

๕. คณะกรรมการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือน รายงานผลการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือนต่อนายกเทศมนตรีและรายงานจังหวัดตามลำดับ

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

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน

๑.๑ ชื่อ - นามสกุล

๑.๒ วุฒิการศึกษา

๑.๓ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง

๑.๔ ได้รับการบรรจุในวัน เดือน ปี อัตราเงินเดือน

๒. องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือน

๒.๑ ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

- ๒.๒ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ ปริมาณงาน
- ๒.๔ คุณภาพงาน
- ๒.๕ ความอดุสาหะ
- ๒.๖ ความรับผิดชอบ
- ๒.๗ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น
- ๒.๘ ความสนใจในการพัฒนาตนเอง
- ๒.๙ คุณธรรม
- ๒.๑๐ การปฏิบัติตนตามกรอบจรรยาบรรณและการรักษาวินัย
- ๒.๑๑ ความประพฤติ
- ๒.๑๒ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผลการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือน

- ๑. ผลการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือน ครั้งที่ ๑ ให้ทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการต่อไป
- ๒. ผลการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือน ครั้งที่ ๒ ผ่านการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับการประเมิน
  - ๑.๑ ชื่อ - นามสกุล
  - ๑.๒ วุฒิการศึกษา
  - ๑.๓ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
  - ๑.๔ ได้รับการบรรจุในวัน เดือน ปี อัตราเงินเดือน
- ๒. องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือน
  - ๒.๑ ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
  - ๒.๒ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
  - ๒.๓ ปริมาณงาน
  - ๒.๔ คุณภาพงาน
  - ๒.๕ ความอดุสาหะ
  - ๒.๖ ความรับผิดชอบ
  - ๒.๗ ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น
  - ๒.๘ ความสนใจในการพัฒนาตนเอง
  - ๒.๙ คุณธรรม
  - ๒.๑๐ การปฏิบัติตนตามกรอบจรรยาบรรณและการรักษาวินัย
  - ๒.๑๑ ความประพฤติ
  - ๒.๑๒ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับของทางราชการ

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือน ยังไม่ชัดเจนในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความ

เป็นธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง สายงานการกำหนดวิธีการ และขั้นตอนใน การประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนด วัตถุประสงค์ ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

๕.๔ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการครบ ๖ เดือนมีการ กำหนดแบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลฯไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมิน ได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ไม่มี

ผู้รายงาน

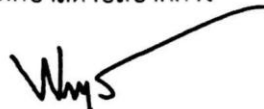


(นายวรวัชร์ ส่องสี)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการ

ปลัดเทศบาลตำบลปากกาง

ผู้บังคับบัญชา



(นายพวงสิทธิ์ เดชบุรี)

นายกเทศมนตรีตำบลปากกาง