

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลตำบลกระโสม

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น
- URL ที่เผยแพร่ <https://www.krasomcity.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=๔๓&id=๒๑๗>
- ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
- URL ที่เผยแพร่ <https://www.krasomcity.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=๔๓&id=๒๑๘>
- ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
- URL ที่เผยแพร่ <https://www.krasomcity.go.th/html/new-plant-view.asp?typeplant=๔๓&id=๒๑๖>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ไม่มี)

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ประจำปี
- ๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ
- ๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
 - การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำมีการกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรมเป็นสมรรถนะหลักไว้ในแบบประเมินส่วนที่ ๒
- ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม
 - พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำทุกประเภท ระดับ ตำแหน่ง ต้องได้รับการประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมที่แสดงออกโดยผู้บังคับบัญชาทั้งหมดร้อยละ ๑๐๐
- ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - พฤติกรรมทางจริยธรรมที่พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำแสดงออกมาให้เห็นเป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาลหรือเพิ่มค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างประจำทุกกรอบการประเมิน

/๕. ปัญหา...

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา บุคลากรของหน่วยงานไม่ได้รับการถ่ายทอดองค์ความรู้และยังไม่เข้าใจถึงข้อดีของผู้ที่ปฏิบัติตามแนวทางประมวลจริยธรรมและข้อเสียของผู้ไม่ปฏิบัติตามแนวทางประมวลจริยธรรมที่เป็นรูปธรรม

๕.๒ อุปสรรค บุคลากรของหน่วยงานส่วนใหญ่ยังไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของประมวลจริยธรรมว่าเป็นสิ่งที่ควรศึกษาเรียนรู้และทำความเข้าใจ

๕.๓ ข้อเสนอแนะ ควรมีการกำหนดหัวข้อเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมไว้ในการจัดโครงการฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานทุกครั้ง

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (ไม่มี)

ผู้รายงาน

(นายเด็ยรติ ก้อง ทองชู)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้ตรวจสอบ

(นางสาวปานเนตร อิงควัชรกุล)

ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ผู้ตรวจสอบ

(นางสุกัญญา ขุทสมบูรณ์)

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ผู้รับรอง

(นายทอง จิตตะพันธ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดเทศบาลตำบลกระโสม

ผู้บังคับบัญชา

(นายวิวัฒน์ สงวนพงษ์)

ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลกระโสม



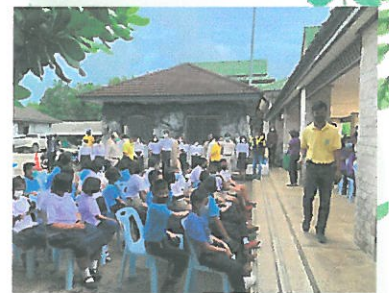
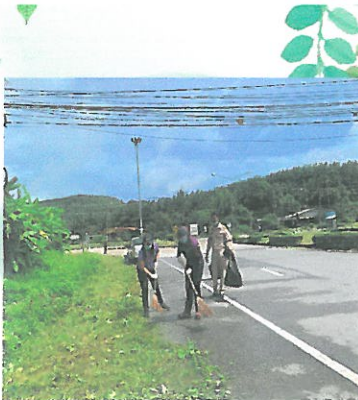
เทศบาลตำบลกระโสม

KRASOM SUBDISTRICT

ประมวลภาพกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์

ประจำปี ๒๕๖๖

นายวิวัฒน์ สงวนพงษ์
นายกเทศมนตรีตำบล
กระโสม นำคณะผู้บริหาร
ข้าราชการ พนักงาน และ
สมาชิกสภาเทศบาลตำบล
กระโสม ร่วมกับ เยาวชน
ประชาชน ทำกิจกรรม
บำเพ็ญประโยชน์ เนื่องใน
วันสำคัญต่างๆ ในเขตพื้นที่
เทศบาลตำบลกระโสม
และพื้นที่ใกล้เคียง





เทศบาลตำบลกระโสม

KRASOM SUBDISTRICT MUNICIPALITY

ประมวลภาพกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลกระโสมนำโดย นายวิวัฒน์ สงวรพงษ์ นายกเทศมนตรีตำบลกระโสม พร้อมด้วย คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงาน ร่วมกิจกรรมทำบุญ ตักบาตร และกิจกรรมอื่นๆ เนื่องในวันสำคัญต่างๆ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมกับชุมชน เพื่อพัฒนาและยกระดับ มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม ให้กับพนักงานเทศบาล และสร้างความคุ้นเคย ใกล้ชิดกับประชาชน ในพื้นที่

