

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสามตุ่ม

ปีงบประมาณ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

- ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
- ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
- ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ -

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรม

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล “การสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดสอบแข่งขัน เพื่อค้นหาหรือคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ และความรูความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน การสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดสอบแข่งขัน เพื่อค้นหาหรือคัดกรองผู้สมัครที่มี คุณสมบัติและความรูความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ มีขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑.๑ จัดทำปฏิทินแผนดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจาง เป็นการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการ และระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละ ขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

๑.๒ บันทึกเสนอตำแหน่งว่าง จัดทำบันทึกขอความรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ป เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามตุ่ม เพื่อสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

๑.๓ จัดทำประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร จัดทำประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจาง โดยรายละเอียดในประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร มีรายละเอียด ดังนี้

- ประเภทของพนักงานจาง ชื่อตำแหน่ง
- คุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิได้รับการจาง

- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - ความรับผิดชอบของตำแหน่งคาตอบแทนที่จะได้รับ
 - การรับสมัคร ไตแก วันเวลา และสถานที่รับสมัคร หลักฐานที่ต้องยื่นพร้อมใบสมัคร ค่าธรรมเนียมในการสมัคร เงื่อนไขในการสมัคร
 - การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิรับการประเมินสมรรถนะ และกำหนดวัน เวลา สถานที่ ในการประเมินสมรรถนะ
 - หลักสูตรและวิธีการสอบสรรหา แบ่งออกเป็น การสอบแบบปรนัย และสอบสัมภาษณ์ โดยสอดคล้อง หลักสูตร การวัดความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นเครื่องชี้้นำการ ปฏิบัติงาน ตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน - หลักเกณฑ์การตัดสิน
 - การขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร
 - การบรรจุและแต่งตั้ง
 - การยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขัน
 - กำหนดระยะเวลาจ้าง - การทำสัญญาจ้าง ฯลฯ
- ๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร นายกองคการบริหารสวนตำบลสามตุ่มเปนผู้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา และเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ประกอบดวย
๑. ปลัดองค์การบริหารสวนตำบลปงกุหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เปนประธาน
 ๒. ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าสวนที่รับผิดชอบงานหรือ เปนกรรมการ หรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร
 ๓. หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เปนกรรมการและเลขานุการ โดยให้คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรมีหน้าที่ดำเนินการสรรหาและ เลือกสรรพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรร เปนพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเปนสำคัญดวย กระบวนการที่ไดมาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตามแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมของ หน่วยงานเปนที่ตั้ง
- ๑.๕ ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร ประกาศรับสมัครนั้น ให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย แจงประชาสัมพันธการรับสมัคร สรรหาและเลือกสรรผ่านทางเว็บไซต์ของคการบริหารสวนตำบลปงกุ www.pangku-sao.go.th โดยกำหนด ระยะเวลาในการประกาศรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ กอนกำหนดวันรับสมัคร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่สนใจสามารถเขาถึงการประกาศฯ ไดโดยง่ายและเปนไปตามมาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๑.๖ การรับสมัครสรรหา กำหนดระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ มีขั้นตอนการรับสมัครสรรหา ดังนี้
๑. การจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สมัครเขารับการสรรหาบุคคลเพื่อจ้างเปนพนักงาน จ้างเรียงตามลำดับ
 ๒. ให้ผู้สมัครกรอใบสมัครตามแบบฟอร์มใบสมัครที่ทาง องค์การบริหารสวนตำบลสามตุ่ม กำหนด พร้อมแนบหลักฐานเอกสารตามประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเปนพนักงานจ้าง
 ๓. เจาหน้าที่ตรวจสอบใบสมัครและหลักฐานประกอบการรับสมัคร วาถูกต้องและมี คุณสมบัติตรงตามประกาศรับสมัครหรือไม่ หากถูกต้องผู้สมัครชำระเงินค่าธรรมเนียมการสมัคร
- ๑.๗ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเขารับการเลือกสรร เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัครสรรหาและเลือกสรรแล้ว จึงประกาศรายชื่อผู้มี สิทธิเขารับการเลือกสรรเพื่อจ้างเปนพนักงานจ้าง โดยปิดประกาศประชาสัมพันธไว้ในที่เปิดเผยเปนการทั่วไป ประชาสัมพันธผ่านทางเว็บไซต์ของคการบริหารสวนตำบลสามตุ่ม www.samtoom.go.th ซึ่งเปนไปตาม มาตรฐานจริยธรรมอันเปนคานิยมหลักและจรรยาวิชาชีพขององคกร
- ๑.๘ ดำเนินการเลือกสรร หลักเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ยึดหลัก “สมรรถนะ” ที่จำเป็นตองใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่องค์การบริหารสวนตำบลปงกุกำหนด ซึ่งประกอบดวย

- ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ทักษะที่มีต่อหน่วยงาน โดยเฉพาะบุคลิก การประพฤติปฏิบัติ การตอบคำถาม การให้สัมภาษณ์ โดยน้อม

นำหลักประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐขององค์การบริหาร สอนตำบลปงกุ เป็นเกณฑ์การเลือกสรร

- คุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน การประเมินสมรรถนะแต่ละเรื่อง
อบต.สามตุ่ม จะเป็นผู้กำหนด โดยสมรรถนะเรื่องหนึ่งสามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินหลายวิธีการหรือ
สมรรถนะหลาย ๆ เรื่อง สามารถประเมินได้ด้วย วิธีการประเมินวิธีเดียวกันตามที่เห็นว่าเหมาะสม และสอดคล้องกับ
การประเมินสมรรถนะดังกล่าว ได้แก่ การสอบขอเขียน การทดสอบตัวอย่างงาน การสัมภาษณ์ เกณฑ์การตัดสิน
สำหรับผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะ องค์การบริหารสอนตำบลปงกุกำหนดตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับตำแหน่งงาน

๑.๙ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร เมื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเสร็จสิ้นแล้ว ประธานกรรมการดำเนินการ และเลือกสรรพนักงานจ้าง รายงานผลการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรหาเป็นบันทึกขอความต่อนายก องค์การบริหารสอนตำบล เพื่อประกาศขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชี ผู้ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ทั้งนี้ โดยปิดประกาศประชาสัมพันธ์ ไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไปประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารสอนตำบลสามตุ่ม www.samtoom.go.th

๑.๑๐ ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานสอนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อพิจารณาให้ ความเห็นชอบแต่งตั้งพนักงานจ้าง

๑.๑๑ เรียกผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร มาทำสัญญาจ้าง

๑.๑๒ ออกคำสั่งจ้างพนักงานจ้าง

๑.๑๓ รายงานการจัดจ้างให้คณะกรรมการพนักงานสอนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยาทราบ

๑.๑๔ เรียกพนักงานจ้างผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร เขาสุภะภวนการตรวจสอบ ความประพฤติ/พฤติกรรม เพื่อตรวจสอบภูมิหลัง ณ สถานีตำรวจภูธรประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ หากพบว่ามีประวัติต้องคดีอาญาหรือพฤติกรรมเขาชายไม่ตรงด้วยระเบียบกฎหมายของหน่วยงานของรัฐ ให้ผู้ที่ได้รับการเลือกสรร ขาดคุณสมบัติการเป็นผู้ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างโดยทันที ๑.๑๕ พนักงานจ้างจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ เป็น การประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป รอบที่ ๒ เป็นการ ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมิน ต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐ อาทิ การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

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

๒.๑ การประเมินสมรรถนะ ของผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรรเป็นพนักงานขององค์การบริหาร สอนตำบลปงกุ โดยคำนึงถึงบุคลิกภาพ พฤติกรรมทางกาย วาจา ซึ่งสอดคล้องกับคำถามวัดความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม การตอบบทสัมภาษณ์ หรือตอบคำถามคณะกรรมการฯ เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อน จริยธรรม

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผล การปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมิน ในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นเกณฑ์การประเมิน ในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารสอนตำบลปงกุที่ได้รับการเลือกสรรและประเมินผล การปฏิบัติงาน รวมถึงพนักงานข้าราชการทุกคน มีพฤติกรรมในการ

ทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป้นเหตุเป้นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่ อย่างตรงไปตรงมา การไม่ไขว่คว้าหาตำแหน่งหน้าที่ที่ผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมขอหนึ่งที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะพัฒนาอยู่ได้ก็ยอมอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตเป้นพื้นฐาน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการเลือกสรรเป้นพนักงานจางขององค์กรหรือพนักงานสวนทองถิ่นทุกราย ซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมก่อนเขาปฏิบัติงานจริง จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึง ความรู้ทักษะ ทักษะที่ดี ประพฤติ ปฏิบัติตามตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ดานคุณลักษณะ ดานคุณธรรม จริยธรรม ความเป้นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป้นไทย และทักษะการใช้ชีวิต และการพัฒนา องค์กรใ้ก้าวหนาย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป้นแบบอย่างที่ดีในดานคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับ อบายมุข มีบุคลิภาพที่มีความนาคเรพ่นับถือของประชาชนที่มาใช้บริการโดยทั่วไป

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป้นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของ ข้าราชการหรือพนักงานสวนทองถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมิน ในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการ ปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ เมื่อตนรอบการประเมิน วาผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป้นไปตาม เป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องตาง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป้นตน ทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ได้ กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) โดยการนำสมรรถนะและระดับที่คาดหวังที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการสวนทองถิ่นแต่ละคนมาใส่ในสวนที่ ๒ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานสวนทองถิ่น โดยสมรรถนะที่จำไปใส่ในแบบประกอบบดว

(๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป้นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนด เป้นคุณลักษณะรวมของ ข้าราชการสวนทองถิ่นทุกคน (ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง และทุกระดับ) ที่จำเป็นตองมี เพื่อเป้นการหลอหลอมให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงครวมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตององค์กร ปกครองสวนทองถิ่น ประชาชน ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะ

๕ สมรรถนะ ได้แก่

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเขาใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป้นเลิศ
- การทำงานเป้นทีม

(๒) กำหนดน้ำหนักสมรรถนะ โดยผู้รับการประเมินและผู้ประเมินตองตองรวมกัน พิจารณากำหนดน้ำหนักสมรรถนะแต่ละตัวตามลำดับความสำคัญของสมรรถนะกับลักษณะการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งที่จะประเมิน และเมื่อรวมน้ำหนักของทุกสมรรถนะแล้วตองได้ค่าน้ำหนัก ๓๐

๔.๓ การไ้รางวัล การไ้รางวัล มีความสำคัญตองจรรยาบรรณและตองหน่วยงานหรือองค์กร ปกครองสวนทองถิ่น ในฐานะที่เป้นการตอบแทนข้าราชการหรือพนักงานสวนทองถิ่นที่ปฏิบัติงานสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด และตามขอตกลงที่หน่วยงานหรือองค์กรปกครองสวนทองถิ่นกำหนดไว้ การไ้รางวัล มีทั้งรางวัลที่เป้นตัวเงินและไม่เป้นตัวเงิน โดยการไ้รางวัลอาจมีทั้งที่ เป้นทางการหรือไม่เป้นทางการก็ได้ เช่น การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส การแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการยกย่องชมเชย เป้นตน ดังนั้น การบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/

กิจกรรมซึ่งกำหนด โดยคาเปาหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสมรรถนะส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินสมรรถนะอีกส่วนหนึ่ง นำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการบริหารหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และขอเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การ ประเมินผล การปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดใหม่มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะ ความแตกต่าง หลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง สายงานา การกำหนดวิธีการและขั้นตอนใน การประเมินและการ วัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ ในการประเมินอาจไม่ ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

๕.๒ ปัญหาตามผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน โดยไม่ นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

๕.๓ ปัญหาตามผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความ เชื่อมั่นในระบบการประเมิน

๕.๔ ปัญหาตามเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนด แบบฟอร์มในการ ประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมิน ได้อย่างแท้จริง หมาย เหตุกรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากร บุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม ขอเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- เห็นควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการ บริหารทรัพยากร บุคคลลงบนเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปงกุต่อไป

ผู้รายงาน



(นางสาววันวิสา โสภาคี)

ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

ผู้บังคับบัญชา



(นายชัยชัย มหาชื่นใจ)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามตุ่ม