

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๙ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม





URL ที่เผยแพร่ https://www.nsp.go.th/index/load_data/?doc=๑๑๖๔๙

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน ในกระบวนการ “การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการส่วนท้องถิ่น” ประจำปีในส่วนของการประเมินสมรรถนะ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามระเบียบบริหารงานบุคคล ๒๕๔๒ กำหนดให้ส่วนราชการอาจเลือกวิธีการประเมินสมรรถนะ วิธีใด วิธีหนึ่งจาก ๒ วิธี ดังต่อไปนี้ โดยใช้บุคคลคนเดียวเป็นผู้ประเมิน (Single-rater Appraisal) ซึ่งส่วนใหญ่มักให้ผู้บังคับบัญชา ระดับต้นของผู้รับการประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรมที่ชัดเจนของผู้รับการประเมินที่แสดงออกให้เห็นอย่าง เด่นชัด (Critical Incident Technique) ใช้ผู้ประเมินหลายคน (Multi-rater Appraisal) ซึ่งส่วนใหญ่มี ๒ แนวทาง ได้แก่ (๑) การให้ผู้รับการประเมินประเมินตนเองก่อนแล้วจึงสรุปผลการประเมินการประเมิน ร่วมกับผู้ประเมิน (๒) การให้ผู้เกี่ยวข้องกับผู้รับการประเมินหลายคนเป็นผู้ประเมิน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ (รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก) โดยนำผลการประเมินจากผู้ ประเมินทุกคนมาสรุปรวมกัน ซึ่งอาจมีการให้ค่าน้ำหนักผลการประเมินของผู้ประเมินแต่ละคนแตกต่างกันไป ตามความเหมาะสม

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) โดย ให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้นของผู้รับการประเมินโดยการสังเกตพฤติกรรมที่ชัดเจนของผู้รับการประเมินที่ แสดงออกให้เห็นอย่างเด่นชัด (Critical Incident Technique)

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือย จากการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการในภาพรวมพบว่า ข้าราชการมีพฤติกรรมในการปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการส่วนท้องถิ่น โดยแสดงพฤติกรรมที่เห็นได้ดังนี้ (๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยการแสดงออกถึงความภูมิใจในชาติ ปฏิบัติตาม หลักศาสนาที่ตนนับถือ เคารพในความแตกต่างของการนับถือศาสนา ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ (๒) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามท านอง

คลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และ เคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (๓) กล้าตัดสินใจและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยปราศจากอคติ และไม่ยอมกระทำในสิ่งที่ไม่เหมาะสม (๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เสียสละ มีจิตสาธารณะ (๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันการณ์ พัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม (๖) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา (๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากร

บุคคล

บุคลากรในหน่วยงานของเทศบาลตำบลโนนสูงเปลือยซึ่งได้รับการประเมิน พฤติกรรมทางจริยธรรมมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดีประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ มีการอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย และมีทักษะการดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาปรับใช้และมีการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งการ วางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งผิดกฎหมาย อบายมุข มีบุคลิภาพ ที่น่าเคารพนับถือเชื่อถือของประชาชนที่มาใช้บริการโดยทั่วไป การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามหลักเกณฑ์ที่ได้เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการที่มีต่อการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีการที่ทาง ราชการกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการ ประเมินว่า ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูล ประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้ง หรือการพัฒนา เป็นต้น การให้รางวัล การให้รางวัล มีความสำคัญต่อวงจรการบริหารผลงานและต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด และตามข้อตกลงที่หน่วยงานกำหนดไว้ การให้รางวัล มีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็น ตัวเงิน โดยการให้รางวัลอาจมีทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้เช่น การปรับเลื่อนเงินเดือน หรือ การยกย่องชมเชย เป็นต้น ดังนั้น การบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนด โดย ค่าเป้าหมาย รวมถึง

พฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และ การประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสมรรถนะส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินสมรรถนะเชิงพฤติกรรม การทำงานอีกส่วนหนึ่งและนำมาคิดคำนวณรวมกัน จะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจนในด้านการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรมอาจเป็นเพราะ ความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมิน และการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอซึ่งอาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่น ในระบบการประเมิน

๕.๔ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการ กำหนดแบบฟอร์ม ขั้นตอน วิธีการ และตัวชี้วัดในการประเมินที่ยุ่งยาก ซับซ้อน รวมทั้งแบบประเมิน ไม่สามารถใช้วัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง