

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลพรานกระต่าย

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
 ๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
 ๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ประมวลจริยธรรมของข้าราชการของเทศบาลตำบลพรานกระต่าย

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

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

๑) ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไปจนครบทุกตัว

๒) ในการประเมินสมรรถนะใด ให้พิจารณาจากรายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่จากระดับที่ ๑ เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้น ๆ ว่ามีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามี ให้พิจารณาไล่ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงที่สุดที่ผู้ถูกประเมินนั้น ๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

- ๓) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

๔) คำนวณค่าความแตกต่างระหว่างระดับสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานมาตรวัดการประเมินสมรรถนะคือการประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้น ๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับ หรือต่ำกว่า ระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง (ตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง)	ระดับที่ประเมินได้	ระดับที่ประเมินได้	ระดับที่ประเมินได้	ระดับที่ประเมินได้	ระดับที่ประเมินได้	ระดับที่ประเมินได้
	๐	๑	๒	๓	๔	๕
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ๑	๐ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ๒	๐ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ๓	๐ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ๔	๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ๕	๐ คะแนน	๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน

ความหมายของค่าคะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

๕ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้มากกว่าระดับที่คาดหวังหรือต้องการ ๑ ระดับขึ้นไป

๔ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้เท่ากับระดับที่คาดหวังหรือต้องการ

๓ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้น้อยกว่าระดับที่คาดหวังหรือต้องการ ๑ ระดับ

๒ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้น้อยกว่าระดับที่คาดหวังหรือต้องการ ๒ ระดับ

๑ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้น้อยกว่าระดับที่คาดหวังหรือต้องการ ๓ ระดับ

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

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมของเทศบาลตำบลพรานกระต่าย สามารถแบ่งพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ ดังนี้

สิ่งที่ควรทำ

๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติรักษาผลประโยชน์ และรักษาความลับ เกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ
๒. แสดงออกถึงความเคารพเทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
๓. นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
๔. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
๕. มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

สิ่งที่ไม่ควรทำ

๑. ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย หรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ
๒. ไม่แสดงกิริยาอาการ หรือวาจาที่ไม่ให้เกียรติ หรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
๓. ไม่ลบหลู่ดูแคลน หรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
๔. ไม่แสดงพฤติกรรมซึ่งมีนัยเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
๕. ไม่ควรกระทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละระดับตำแหน่ง สรุปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของพนักงานเทศบาล ดังนี้

- ๑) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
- ๒) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ควรต้องได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา
- ๓) พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องคำชี้แนะ
- ๔) การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
- ๕) การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
- ๖) การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
- ๗) การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑) มาตรการเชิงรุก
 - ๑.๑ การฝึกอบรมให้ความรู้ หรือส่งเสริมจริยธรรม
 - ๑.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ปัญหา
 - ๑.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
 - ๑.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำหลักกฎหมายมาใช้ดำเนินการให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส
 - ๑.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

๒) มาตรการเชิงรับ

๒.๑ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม

๒.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

๑. เกิดปัญหาด้านการใช้เครื่องมือในการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินที่มีขั้นตอนยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลงาน ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

๒. บุคลากรบางคนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น อาจยังมีความคิดยึดติดกับการบริหารราชการด้วยวิธีการเดิม ๆ ที่มีความล้าหลัง

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

๒. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล

๓. การพัฒนาผู้นำที่มีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และความซื่อสัตย์

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล คุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการไปจนถึงผู้บริหารทุกระดับ ดังนั้นการนำพฤติกรรมจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมินสมรรถนะของพนักงานเทศบาล จึงเป็นการกำหนดให้พนักงานเทศบาลทุกคนต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน อันเป็นการป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน และลดปัญหาการกระทำผิดวินัยของพนักงานเทศบาลอีกทางหนึ่งด้วย

ผู้รายงาน.....

(นางสาวพจนารถ จันทคง)

ตำแหน่ง.....

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นปลัดเทศบาล

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลพรานกระต่าย

เพื่อโปรดทราบ



(นางสาวจันทรรัฐ สุนทรสุข)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน

ปลัดเทศบาลตำบลพรานกระต่าย

ความเห็นนายกเทศมนตรี

.....

(นายอานนท์ อภิชาติตรากุล)

นายกเทศมนตรีตำบลพรานกระต่าย