

# การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

## วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะหรือการปฏิบัติราชการหรือการแต่งตั้งโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งหรือการพัฒนาหรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลคงสุวรรณ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปีที่รายงาน ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม “ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ”

URL ที่เผยแพร่ <https://dongsuwan.go.th/ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ/>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล “การสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยการจัดสอบแข่งขันเพื่อค้นหาหรือคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานการสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยการจัดสอบแข่งขันเพื่อค้นหาหรือคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการมีขั้นตอนสำคัญดังต่อไปนี้

### ๑.๑ จัดทำปฏิทินแผนดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง

เป็นการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการและระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละ

ขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

### ๑.๒ บันทึกเสนอตำแหน่งว่าง

จัดทำบันทึกข้อความรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคงสุวรรณเพื่อสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

### ๑.๓ จัดทำประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร

จัดทำประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างโดยรายละเอียดในประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรมีรายละเอียดดังนี้

- ประเภทของพนักงานจ้างชื่อตำแหน่ง
- คุณสมบัติทั่วไปและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิได้รับการจ้าง
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

- ค่าตอบแทนที่จะได้รับ
- การรับสมัครได้แก่วันเวลาและสถานที่รับสมัครหลักฐานที่ต้องยื่นพร้อมใบสมัครค่าธรรมเนียมในการสมัครเงื่อนไขในการสมัคร
- การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิรับการประเมินสมรรถนะและกำหนดวันเวลาสถานที่ในการประเมินสมรรถนะ
- หลักสูตรและวิธีการสอบสรรหาแบ่งออกเป็น การสอบแบบปรนัยและสอบสัมภาษณ์โดยสอดคล้องกับหลักสูตรการวัดความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นเครื่องชี้้นำการปฏิบัติงานตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน
- หลักเกณฑ์การตัดสิน
- การขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร
- การบรรจุและแต่งตั้ง
- การยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขัน
- กำหนดระยะเวลาจ้าง
- การทำสัญญาจ้าง
- ฯลฯ

#### ๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน
๒. ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบงานหรือเป็นกรรมการหรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร
๓. หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรมีหน้าที่ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างโดยยึดหลักสมรรถนะความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐานยุติธรรมและโปร่งใสตามแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานเป็นที่ตั้ง

#### ๑.๕ ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร

ประกาศรับสมัครนั้นให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยแจ้งประชาสัมพันธ์การรับสมัครสรรหาและเลือกสรรผ่านทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ [www.dongsuwan.go.th](http://www.dongsuwan.go.th) โดยกำหนดระยะเวลาในการประกาศรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการก่อนกำหนดวันรับสมัครเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนใจสามารถเข้าถึงการประกาศฯได้โดยง่ายและเป็นไปตามมาตรฐานยุติธรรมและโปร่งใสตรวจสอบได้

#### ๑.๖ การรับสมัครสรรหา

กำหนดระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า๗วันทำการมีขั้นตอนการรับสมัครสรรหาดังนี้

##### ๑. การจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการสรรหาบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงาน

จ้างเรียงตามลำดับ

๒. ให้ผู้สมัครกรอบบใบสมัครตามแบบฟอร์มใบสมัครที่ทางอบต.ดงสุวรรณกำหนดพร้อมแนบหลักฐานเอกสารตามประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

๓. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบใบสมัครและหลักฐานประกอบการรับสมัครว่าถูกต้องและมีคุณสมบัติตรงตามประกาศรับสมัครหรือไม่หากถูกต้องผู้สมัครชำระเงินค่าธรรมเนียมการสมัคร

##### ๑.๗ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรร

เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัครสรรหาและเลือกสรรแล้วจึงประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรรเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้างโดยปิดประกาศประชาสัมพันธ์ไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไปประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ [www.dongsuwan.go.th](http://www.dongsuwan.go.th) ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานจรรยาบรรณอันเป็นค่านิยมหลักและจรรยาวิชาชีพขององค์กร

##### ๑.๘ ดำเนินการเลือกสรร

หลักเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ยึดหลัก “สมรรถนะ” ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณกำหนดซึ่งประกอบด้วย

- ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่างๆที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน - ทักษะการที่มีต่อหน่วยงานโดยเฉพาะบุคคลิกการประพฤติปฏิบัติการตอบคำถามการให้สัมภาษณ์โดยน้อมนำหลักประมวลจรรยาบรรณสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณเป็นเกณฑ์การเลือกสรร
- คุณลักษณะอื่นๆของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

การประเมินสมรรถนะแต่ละเรื่อง อบต.ดงสุวรรณจะเป็นผู้กำหนดโดยสมรรถนะเรื่องหนึ่งสามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินหลายวิธีการหรือสมรรถนะหลายๆเรื่องสามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินวิธีเดียวกันตามที่เห็นว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะดังกล่าวได้แก่การสอบข้อเขียนการทดสอบตัวอย่างงานการสัมภาษณ์เกณฑ์การตัดสินสำหรับผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณกำหนดตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่งงาน

##### ๑.๙ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร

เมื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเสร็จสิ้นแล้วประธานกรรมการดำเนินการและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างรายงานผลการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรหาเป็นบันทึกข้อความต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประกาศขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั้งนี้โดยปิดประกาศประชาสัมพันธ์ไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไปประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ [www.dongsuwan.go.th](http://www.dongsuwan.go.th)

๑.๑๐ ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยาเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งพนักงานจ้าง

๑.๑๑ เรียกผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรมาทำสัญญาจ้าง

๑.๑๒ ออกคำสั่งจ้างพนักงานจ้าง

๑.๑๓ รายงานการจัดจ้างให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยาทราบ

๑.๑๔ เรียกพนักงานจ้างผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรรเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบความประพฤติ/พฤติกรรมเพื่อตรวจสอบภูมิหลัง ณ สถานที่ตำรวจตรวจรถค่าใต้ จังหวัดพะเยาหากพบว่ามีประวัติต้องคดีอาญาหรือพฤติกรรมเข้าข่ายไม่ต้องด้วยระเบียบกฎหมายของหน่วยงานของรัฐให้ผู้ที่ได้รับการเลือกสรรขาดคุณสมบัติการเป็นผู้ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างโดยทันที

๑.๑๕ พนักงานจ้างจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ รอบคือรอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคมของปีถัดไปรอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้นผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐ อาทิจำการมุ่งผลสัมฤทธิ์การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมเป็นต้น

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos&Don'ts)

๒.๑ การประเมินสมรรถนะของผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรรเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณโดยคำนึงถึงบุคลิกภาพพฤติกรรมทางกายวาจา ซึ่งสอดคล้องกับคำถามวัดความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมการตอบบทสัมภาษณ์ หรือตอบคำถามคณะกรรมการฯ เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีปีละ ๒ รอบคือรอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคมของปีถัดไปรอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายนซึ่งการประเมินนั้นผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการตัวชี้วัดสมรรถนะหลักอาทิจำการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมเป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ ที่ได้รับการเลือกสรรและประเมินผลการปฏิบัติงานรวมถึงพนักงานข้าราชการทุกคน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดียึดมั่นในความจริง ความถูกต้องส่งเสริมความดีงามความเป็นเหตุเป็นผลโดยเฉพาะความสุจริตการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาการไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ทางราชการหาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้องซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญคือความซื่อสัตย์สุจริตประเทศบ้านเมืองจะพัฒนาอยู่ได้ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐาน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์กรหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรายซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริงจะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพการปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการการอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรด้านคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตยภูมิใจในความเป็นไทยและทักษะการใช้ชีวิตและการพัฒนา

องค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมจริยธรรมไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข มีบุคลิกภาพที่มีความน่าเคารพนับถือของประชาชนที่มาใช้บริการโดยทั่วไป

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณคุณภาพและประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมินว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่อย่างไรเพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่นการเลื่อนเงินเดือนการแต่งตั้งหรือการพัฒนาเป็นต้นทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวได้กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) โดยการนำสมรรถนะและระดับที่คาดหวังซึ่งกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นแต่ละคนมาใส่ในส่วนที่๒ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นประกอบไปด้วยสมรรถนะดังต่อไปนี้

(๑) สมรรถนะหลัก (CoreCompetency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคน (ทุกประเภททุกตำแหน่งและทุกระดับ) ที่จำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประชาชนซึ่งสมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะ๕สมรรถนะได้แก่ - การมุ่งผลสัมฤทธิ์

- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

(๒) กำหนดน้ำหนักสมรรถนะโดยผู้รับการประเมินและผู้ประเมินต้องร่วมกันพิจารณากำหนดน้ำหนักสมรรถนะแต่ละตัวตามลำดับความสำคัญของสมรรถนะกับลักษณะการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะประเมินและเมื่อรวมน้ำหนักของทุกสมรรถนะแล้วต้องได้ค่าน้ำหนักร้อยละ ๓๐

#### ๔.๓ การให้รางวัล

การให้รางวัลมีความสำคัญต่อวงจรการบริหารผลงานและต่อหน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะที่เป็นการตอบแทนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและตามข้อตกลงที่หน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้

การให้รางวัลมีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินโดยการให้รางวัลอาจมีทั้งเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือนการให้โบนัสการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น

ดังนั้นการบริหารผลงานโดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นกล่าวคือการประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนดโดยค่าเป้าหมายรวมถึงพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในรูปแบบของสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่งกับคะแนนการประเมินสมรรถนะอีกส่วนหนึ่งนำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงานอันจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชาเพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจนในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรมอาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภทหรือระดับตำแหน่งสายงานการกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใสเป็นธรรมอาจมีความยุ่งยากซับซ้อนทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพออาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมินผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผลขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน


๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับการประเมินขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผลขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

๕.๔ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงานมีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินที่มีขั้นตอนยุ่งยากซับซ้อนโดยแบบประเมินผลงานไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ


ใช้การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมแบบ ๓๖๐ องศาโดยผู้ประเมินประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะอื่นๆต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการเป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานทุกระดับตั้งแต่ระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้นระดับกลางหรือระดับสูงดังนั้นการนำพฤติกรรมจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยกำหนดให้เป็นองค์ประกอบของหลักเกณฑ์การประเมินอาทิการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นการโอนย้ายข้าราชการหรือการปฏิบัติราชการเป็นต้นทั้งนี้เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติตนเพื่อลดปัญหาการกระทำผิดวินัยและป้องกันปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน

ผู้รายงาน.....

(นายชัยพล กรุงริรินทร์)

ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา ค.ต.....

(อุดม บานเย็น)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ