

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

### ไปใช้ในกระบวนการบริการทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/สวนราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลลำพันตา

ปีงบประมาณ : ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : ๗ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมพนักงานสวนตำบล

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.sampanta.go.th/index.php>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถาม)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : ข้อกำหนดกิจกรรมของพนักงานสวนตำบลนาต

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.sampanta.go.th/index.php>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล  
การประเมินสมรรถนะ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

๑.๑ ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไปจนครบทุกตัว

๑.๒ ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ ๑ เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับคงกล่าวหรือไม่ ถ้ามให้พิจารณาไล่ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงที่สุดที่ผู้ถูกประเมินนั้นๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

๑.๓ ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

๑.๔ คำนวณ...

๑.๔ คำนวนราคาค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สูงเกิดพบกบระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรวัดการประเมินสมรรถนะคือ การประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๐ คะแนน	๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน
สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๓ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๒ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ๑ ระดับ

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

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี เราสามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ ดังนี้

#### พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๑. จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความรักในความเป็นไทย
๒. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
๓. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมาย
๔. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว
๕. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์
๖. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ปราศจากอคติ
๗. ดำรงตนเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

#### พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์

๒. รบประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมาย ระเบียบ
๓. ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในการชกแจงให้กระทำความผิด
๔. กระทำการรอนส่อไปในทางทศความดีว่าเป็นการชกกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

๕. ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
๖. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฯลฯ
๗. ประพฤติหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี
๓. สรุปลผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละระดับตามตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามทศคาดหวังของข้าราชการ ดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
  ๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไมเอออำนาจโดยที่ต้องได้รับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา
  ๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไมเอออำนาจโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำสั่งแนะ
  ๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม
  ๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
  ๖. การ मनโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
  ๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง
  ๘. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
- จากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกเป็น

๑. มาตรการเชิงรุก
    - ๑.๑ การฝึกอบรมเป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
    - ๑.๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
    - ๑.๓ การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
    - ๑.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส
    - ๑.๕ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)
  ๒. มาตรการเชิงรับ
    - ๒.๑ การฝึกอบรมเพื่อแก้ไขพฤติกรรม
    - ๒.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)
  ๕. ปัญหา/อุปสรรค และขอเสนอแนะ
    ๕. ปัญหา/อุปสรรค และขอเสนอแนะ
      ๑. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
      ๒. วางระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
      ๓. การพัฒนาผู้นำใหม่ ความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์
- ขอเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ไม่มี -

ผู้รายงาน




(นางสาวปวีศา ผาลาไห)

นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา...

ผู้บังคับบัญชา



(นายภรณ์ ธรรมมา)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสำพันตา

ผู้บังคับบัญชา จ.อ.



(ธนารุท พรหมเปลว)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสำพันตา

ผู้บังคับบัญชา



(นายวิชัย หัตถเจริญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสำพันตา