

แบบฟอร์มรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๘ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ

URL ที่เผยแพร่ <http://www.saeantor.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ชื่อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ

พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <http://www.saeantor.go.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสมรรถนะ

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นำมาผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

๑. ผู้ประเมินพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมิน
สมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป จนครบทุกตัว

๒. ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรม
สมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ ๑ เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรม ซึ่งแสดงสมรรถนะ
ระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีให้พิจารณาไปเรื่อยๆระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่
สูงสุดที่ผู้ถูกประเมินนั้นแสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

๓. ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

๔. คำนวณราคาค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบระดับของสมรรถนะ
ที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ ในฐานะมาตรฐานวัดการประเมินสมรรถนะคือการประเมินว่า
ผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เขากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและ
แปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

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

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ เราสามารถแบ่งพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๑. จงรักภักดีต่อประเทศไทย มีความรักในความเป็นไทย
๒. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
๓. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องและชอบธรรมตามกฎหมาย
๔. ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว
๕. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์
๖. ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ปราศจากอคติ
๗. ดำรงตนเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. แสดงออกในลักษณะที่สื่อไปในทางดูแคลนหรือต่อเยาะเย้ยความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์
๒. ไร้ประสิทธิภาพจากการปฏิบัติราชการเฉพาะทางราชการจัดให้ตามกฎหมาย ระเบียบ
๓. ปฏิบัติตามคำสั่ง คำร้องขอ คำขูหรืออิทธิพลใดๆ ในการชักจูงให้กระทำคามผิด
๔. การกระทำการอันสื่อไปในทางที่ตีความได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
๕. ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน
๖. เลือกปฏิบัติโดยอาศัยเหตุผลแห่งความแตกต่างระหว่างเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ฯลฯ
๗. ประชวรหรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิศักดิ์ศรี

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา
๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำสั่งแนะ
๔. การปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
๖. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. มาตรการเชิงรูป

- ๑๑ การฝึกอบรมเป็นการให้ความรู้ หรืออบรมบังคับส่งเสริมจริยธรรม
- ๑๒ การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
- ๑๓ การบริหารที่สมัครมาปฏิบัติงาน สามารถทำได้ง่ายและสำเร็จ

- ๑.๔ การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๑.๕ การวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

๒. มาตรการเชิงรับ

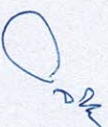
- ๒.๑ การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- ๒.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๑. ความลึกต้นให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร
๒. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
๓. การพัฒนานำที่มีความน่าเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมี จริยธรรม ความซื่อสัตย์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(ลงชื่อ)

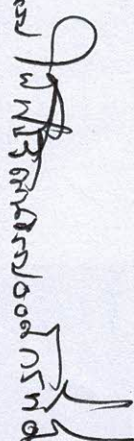


ผู้รายงาน

(นางสาววลีกาญจน์ แกมแก้ว)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักงาน
นายพร พงษ์พานิช ผอ.สอ. มทร.ธัญบุรี



(ลงชื่อ)



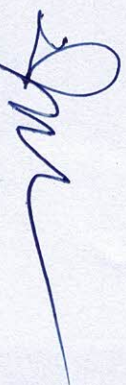
(นายธัญญพัฒน์ ภัคพาศินย์)

หัวหน้าสำนักงาน

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ

NSW

(ลงชื่อ)



(นายนิวัฒน์ ส้าอรงค์)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ

(.....) ทราบ และดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(.....) ความเห็นอื่นๆ.....

(ลงชื่อ)



(นางพรทิพย์ แสนสุข)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแสนตอ