

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริการทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ...องค์การบริหารส่วนตำบลบึงตี้ อำเภอไทรโยค กาญจนบุรี

ปีงบประมาณ....พ.ศ.๒๕๖๖.....

วันเดือนปี ที่รายงาน.....๒๑ มีนาคม๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่

<https://www.bongti.go.th/newspreview?id=๒๖๙>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน(ถ้ามี)

ข้อกำหนดจริยธรรม..แนวทางปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของพนักงาน และลูกจ้าง ปี ๒๕๖๖

URLที่เผยแพร่

<https://www.bongti.go.th/newspreview?id=๒๖๙>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินสมรรถนะแบบประเมินผลการปฏิบัติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

๑) ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงแบบประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป จบครบทุกตัว สมรรถนะหลักที่เกี่ยวข้องกับการประเมินทางจริยธรรม เช่น การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๒) ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ ๑ เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้นมีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีให้พิจารณาไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงที่สุดที่ผู้ประเมินนั้นๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

๓) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

๔) คำนวณค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรวัดการประเมินสมรรถนะคือการประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้นมีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

| ๐ คะแนน | ๑ คะแนน | ๒ คะแนน | ๓ คะแนน |
|---|---|---|---|
| สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง๓ระดับ | สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง๒ระดับ | สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง๑ระดับ | สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง๑ระดับ |

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

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้องตี้ เราสามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ ดังนี้

Dos&Dos'ts

พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการ

| ✓ Do's ควรกระทำ | Dos'ts ไม่ควรกระทำ |
|---|--|
| จงรักภักดีต่อประเทศชาติ รักษาผลประโยชน์ และรักษาความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ | ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย หรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ |
| แสดงออกถึงความเคารพเทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ | ไม่แสดงกิริยาอาการหรือวาจาที่ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ |
| นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ | ไม่ลบหลู่ ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง |
| สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนากิจสืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน | ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติศาสนากิจทั้งปวง |
| มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า | ไม่ควรกระทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ |
| ดำรงเป็นข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ดี | ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่ประชาชน |

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้องตี้และลูกจ้างที่ได้รับการประเมินผล มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี ยึดมั่นในความจริงความถูกต้องตามประมวลจริยธรรมของเทศ สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำชี้แจงจากผู้บังคับบัญชา

๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เอง

๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ

๕. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

เมื่อสิ้นสุดการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว จึงสรุปดังนี้ คือ

๑. จัดการฝึกอบรมเป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

๒. การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนด

๓. การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลือกสรรพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลบ้องตี้

๔. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

-ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน

-ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลยพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

-ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ผู้รายงาน..... นพ.อมล สักขะคว

(นางสาวนฤมล มั่นคง)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา.....

(นายนิทัศน์ ลุกอินทร์)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้องตี้