

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 7 มีนาคม พ.ศ. 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- | | |
|--------------------|--------------------------------------|
| ชื่อประมวลจริยธรรม | 1. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น |
| | 2. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น |
| | 3. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น |

QR Code ที่เผยแพร่



ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินสมรรถนะ

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

1.1) ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถะที่ลงตัวทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถะตัวต่อไป จนครบทุกตัว

1.2) ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ 1 เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถะระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีให้พิจารณาต่อไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงที่สุดที่ผู้ถูกประเมินนั้นๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

1.3) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

/1.4) คำนวณราคา....

1.4) คำนวนราคาความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรวัดการประเมินสมรรถนะคือการประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้นมีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

0 คะแนน	1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน
สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3 ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2 ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 1 ระดับ	สมรรถนะที่ประเมินอยู่ในระดับสมรรถนะที่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 1 ระดับ

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

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล เราสามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ Dos

1. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข
2. ซื่อสัตย์ สุจริตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
3. กล้าตัดสินใจและ กระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่าง เป็นธรรม และไม่เลือก ปฏิบัติ
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ ของทางราชการ

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ Don'ts

1. แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบ แคลงสงสัยว่าเป็นการต่อต้านปกครอง ระบอบประชาธิปไตย อันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่โดย ไม่คำนึงถึงความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้น ต่องานต่อองค์กร ต่อรัฐบาล ต่อประชาชน หรือต่อประเทศชาติ
3. ประพฤติปฏิบัติตนตามความพึงพอใจ ส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงหลักคำสอนของ ศาสนา หรือความเหมาะสม ในการเป็น ข้าราชการที่ดี
4. ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่มี อคติต่องานปฏิบัติ ต่อผู้ร่วมปฏิบัติ ต่อ ผู้ร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล หรือต่อ ประชาชน
5. ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ให้ความสำคัญกับ กระบวนการที่ระเบียบหรือกฎหมายไม่ได้ กำหนดไว้ จนไม่คำนึงถึง ผลสำเร็จของงาน
6. ปฏิบัติหน้าที่โดยนำความเชื่อส่วนตัวทาง การเมืองมาใช้ในการเลือกปฏิบัติราชการ ในเรื่องต่างๆ
7. ประพฤติและปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ ไม่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละรับตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ

1. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
2. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา
3. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำสั่งแนะ

4. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
5. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
6. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
7. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1) มาตรการเชิงรุก

- 1.1) การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- 1.2) การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญห
- 1.3) การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- 1.4) การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมาย เพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส
- 1.5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นจริยธรรม (สมรรถนะ/ค่านิยม)

2) มาตรการเชิงรับ

- 2.1) การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- 2.2) การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
2. วางระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงาน ที่มีธรรมาภิบาล
3. การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อและน่าไว้วางใจในด้านความรู้ความสามารถด้านการมีจริยธรรม

ความซื่อสัตย์

ผู้รายงาน ว่าที่ร้อยตรี

(ประเมศวร์ ราชพรหมินทร์)

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล

ผู้บังคับบัญชา

(นายสุเชษฐ บัวอินทร์)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล