



รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๗ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ www.kaper.go.th

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานได้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดคึกิจกรมองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

URL ที่เผยแพร่ www.kaper.go.th

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินสมรรถนะ

๑.ประเมินพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป จนครบทุกตัว

๒.ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ ๑ เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้น ๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีให้พิจารณาไล่ไประดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงที่สุดที่ถูกประเมินนั้น ๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

๓.ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

๔.คำนวณค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะ ที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรวัดการประเมินสมรรถนะคือการ ประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้น ๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับ หรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่ คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

๒.รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือ ประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ (Do's & Dont's)

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์ สามารถแบ่งเป็นพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

- ๑.จงรักภักดีต่อประเทศชาติ มีความรักในความเป็นไทย
- ๒.ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๓.ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องชอบธรรมตามกฎหมาย
- ๔.ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวม เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
- ๕.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีประสิทธิภาพ เพื่อใช้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์
- ๖.ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว ปราศจากอคติ
- ๗.ดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

- ๑.แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปในทางดูแคลนหรือด้วยคำความเป็นไทย อันก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์
- ๒.รับประโยชน์จากการปฏิบัติราชการเฉพาะที่ทางราชการจัดให้ตามกฎหมาย ระเบียบ
- ๓.ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่หรืออิทธิพลใดๆ ในทางชักจูงให้กระทำความผิด
- ๔.การกระทำที่ขัดแย้งกับผลประโยชน์ส่วนรวม
- ๕.ปฏิเสธ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเพื่อบรรเทาทุกข์ให้แก่

ประชาชน

๖.การเลือกปฏิบัติต่อหน้าที่

๗.ประพฤติดังกล่าวใดๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติ ศักดิ์ศรี

๓.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรม สรุปรูปแบบพฤติกรรมที่คาดหวัง ดังนี้

๑.พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๒.พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำ

ชี้แจงแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

๓.พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ

๔.การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

๕.การให้คำปรึกษาแนวทางได้

๖.การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

๗.การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดมั่นจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔.รายละเอียดการนำผลประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจากมาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม แบ่งออกได้ดังนี้

๑.มาตรการเชิงรุก

-การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม

-การฝึกอบรมเชิงป้องกัน และการแก้ไขปัญหา

-การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ

-การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อความโปร่งใส

-การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นจริยธรรม

๒.มาตรการเชิงรับ

-การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม

-การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๕.ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

๑.ควรมีการฝึกต้นให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมองค์กร

๒.วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานชัดเจน

๓.การพัฒนาผู้นำมีความเชื่อถือ และน่าวางใจในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม ความซื่อสัตย์

(นางสุนิษา มีแก้ว)

นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษาการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

(นางนิตธิสา นาคแก้ว)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์

(นายสุมนต์ จันทรสว่าง)

รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกะเปอร์