

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ อบต.ละแอ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 5 เมษายน พ.ศ. 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

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

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดกิจกรรมองค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

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

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเมินสมรรถนะ

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ขั้นตอนการประเมินสมรรถนะ

1) ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทำการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินสมรรถนะ ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป จนครบทุกตัว

2) ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆ ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ 1 เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่

ถ้ามีให้พิจารณาไล่ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงที่สุดที่ผู้ถูกประเมินนั้นๆ

3) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

4) คำนวณราคาค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรวัดการประเมินสมรรถนะคือการประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

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

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

**พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ**

DO  ควรปฏิบัติ	Don't  ไม่ควรปฏิบัติ
การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม ต่อต้าน หรือกระทำการอันอาจเป็นปฏิปักษ์ต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา	ไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน กล้าเสนอให้ลงโทษเมื่อทำไม่ถูกต้อง	ไม่กล้าตัดสินใจ ทำผิดระเบียบ ผิดกฎหมาย ไม่กล้าขัดสั่งผู้บังคับบัญชาให้ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ไม่กล้าที่จะคัดค้าน ตรวจสอบตามกระบวนการ
มีจิตสาธารณะ	แสวงหาผลประโยชน์ให้กับตัวเองหรือพวกพ้อง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม
มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ใช้เวลาและทรัพยากรของทางราชการเพื่อไปทำงานภายนอกให้ผลประโยชน์กับตนเองและครอบครัว
ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ	เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะ ของบุคลากรหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม
ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความ เป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น	ใช้ตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ส่วนตน ไม่ว่าจะ เป็นของขวัญ รางวัล หรือ ผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ สร้างความเสื่อมเสียแก่ภาพลักษณ์ของทางราชการ

พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการและพนักงาน (ต่อ)
องค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

DO ควรปฏิบัติ 	Don't ไม่ควรปฏิบัติ 
ยึดมั่นธรรมมาภิบาลและอุทิศตน เพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน	เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่อาจจะได้ประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ของตน มี ผลประโยชน์ทับซ้อนกัน ทำให้ประชาชนเกิดความเดือดร้อน
ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของ ทางราชการอย่างประหยัด คู้มค่า และระมัดระวัง	ใช้เวลาและทรัพยากรของทางราชการเพื่อไปทำงาน ภายนอกให้ผลประโยชน์แก่ตัวเอง
ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อยและมีอัธยาศัยที่ดี	ใช้อารมณ์ในการให้บริการประชาชน ให้บริการที่ไม่สุภาพ
มุ่งบริการประชาชน และแก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนของ ประชาชน	ไม่แก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน หรือแก้ไขปัญหาล่าช้า
จัดทำบริการสาธารณะ และ กิจกรรมสาธารณะต้องคำนึงถึง คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม	ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และไม่ปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนในงาน ของตน เช่น เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติโดยอาจจะ ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร
ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริง แก่ประชาชนอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน	ให้ข้อมูลข่าวสารที่บิดเบือน และเป็นเท็จ ไม่ครบถ้วนแก่ประชาชน
เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถให้กับองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	ไม่เปิดโอกาสพัฒนาตนเอง ไม่เรียนรู้ระเบียบใหม่ๆทำให้เกิดความผิดพลาดในการ ทำงาน ทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร
ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม อย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำ การเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้	ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ ทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละระดับตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมที่คาดหวังของข้าราชการดังนี้

1. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
2. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับ คำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา
3. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหา วิธีการแก้ไขได้เองโดยมิต้องการคำแนะนำ
4. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
5. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
6. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
7. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลจาก มาตรการส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือไม่

1) มาตรการเชิงรุก

- 1.1 การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- 1.2 การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
- 1.3 การบริหารที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- 1.4 การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 1.5 การสร้างวัฒนธรรมวัฒนธรรมที่เป็นจริยธรรม

2) มาตรการเชิงรับ

การใช้มาตรการทางการบริหารการทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
2. วางระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีธรรมาภิบาล
3. พัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมีจริยธรรม

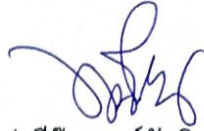
ความซื่อสัตย์



(นายพันวัฒน์ ดินเตบ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้รายงาน



(นางปาสีชะ วงศ์สันติศาสน์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา



(นางดารินา สะมะแอ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

ผู้บังคับบัญชา



(นายกวาดิอนัน รงโชะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละแอ

ผู้บังคับบัญชา