

# แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

## วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัด ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะนาว

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <https://www.nongmanow.go.th/pdf/๑๖๘๐๔๐๖๐๑๕๑.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดกิจกรรมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะนาว

URL ที่เผยแพร่ <https://www.nongmanow.go.th/pdf/๑๖๘๐๔๐๖๐๑๕๑.pdf>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ดำเนินงาน

ขั้นตอนการบริหารสมรรถนะ

๑) ผู้ประเมินจะพิจารณาจากสมรรถนะที่ลงตัว ทาการประเมินและให้คะแนนลงในแบบประเมินสมรรถนะ

ก่อนที่จะพิจารณาสมรรถนะตัวต่อไป จนครบทุกตัว

๒) ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่งๆให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรมสมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ ๑ เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีให้พิจารณาไล่ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงที่สุดที่ผู้ถูกประเมินนั้นๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

๓) ดาเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

๔) คำนวณราคาค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรวัดการประเมินสมรรถนะคือการประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับ หรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน โดยใช้เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๐ คะแนน

๑ คะแนน

๒ คะแนน

๓ คะแนน

สมรรถนะที่ประเมินอยู่

สมรรถนะที่ประเมินอยู่

สมรรถนะที่ประเมินอยู่

สมรรถนะที่ประเมินอยู่

ในระดับสมรรถนะที่ต่ำ

ในระดับสมรรถนะที่ต่ำ

ในระดับสมรรถนะที่ต่ำ

ในระดับสมรรถนะที่ต่ำ

กว่าระดับสมรรถนะที่

กว่าระดับสมรรถนะที่

กว่าระดับสมรรถนะที่

กว่าระดับสมรรถนะที่

คาดหวัง ๓ ระดับ

คาดหวัง ๒ ระดับ

คาดหวัง ๑ ระดับ

คาดหวัง ๑ ระดับ

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

### พฤติกรรมที่ควรกระทำ **Do's**

- ๑.จงรักภักดีต่อประเทศชาติ รักษาผลประโยชน์และความลับเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ
- ๒.แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูนและรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์
- ๓.นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
- ๔.สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจสืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน
- ๕.มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า

### พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ **Don'ts**

- ๑.ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย หรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศ
- ๒.ไม่แสดงอาการหรือวาจา ที่ไม่ให้เกิดใจ หรือไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
- ๓.ไม่ลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
- ๔.ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและปฏิบัติศาสนกิจทั้งปวง
- ๕.ไม่ควรกระทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา
๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องคำสั่งแนะ
๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ
๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้
๖. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ
๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ๑) มาตรการเชิงรุก

- การฝึกอบรม เป็นการให้ความรู้ หรืออรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม
- การฝึกอบรมเชิงป้องกัน ทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา
- การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาล สามารถกำหนดได้ง่ายและสำเร็จ
- การนำจริยธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมายเพียงแต่ดำเนินการให้ความโปร่งใส
- การสร้างวัฒนธรรมไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานนำมาใช้ในทางกฎหมาย (สมรรถนะ/ค่านิยม)

**๒) มาตรการเชิงรับ**

- การฝึกอบรม เพื่อแก้ไขพฤติกรรม
- การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

**๕. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ**

ปัญหา/อุปสรรค

งบประมาณไม่เพียงพอในการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมได้ครบทุกตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร
๒. วางระเบียบ ขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีธรรมาภิบาล
๓. การพัฒนาผู้นำที่มีความเชื่อถือ และน่าไว้วางใจ ในด้านความรู้ ความสามารถ ด้านการมี จริยธรรม ความซื่อสัตย์

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี -

ผู้รายงาน



(นางจันทร์ฉาย รุ่งวิสัย)

นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา



(นายประเวท ศรีทอง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะนาว

ผู้บังคับบัญชา



(นายจางงค์ เบี้ยกลาง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะนาว