

๒) ในการประเมินสมรรถนะตัวหนึ่ง ให้พิจารณารายละเอียดที่กำหนดไว้ในพฤติกรรม สมรรถนะแต่ละระดับ โดยไล่ระดับที่ ๑ เป็นต้นไป พิจารณาผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมซึ่งแสดงสมรรถนะระดับดังกล่าวหรือไม่ ถ้ามีให้พิจารณาไล่ไปยังระดับสมรรถนะที่สูงกว่า โดยหยุดที่ระดับสมรรถนะในระดับที่สูงสุดที่ถูกประเมินนั้นๆ แสดงออกซึ่งพฤติกรรมสมรรถนะนั้นได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์

๓) ดำเนินการประเมินสมรรถนะจนครบทุกตัว

๔) คำนวณราคาค่าความแตกต่างระหว่างระดับของสมรรถนะ ที่สังเกตพบกับระดับของสมรรถนะที่คาดหวัง โดยสังเกตพฤติกรรมสมรรถนะในแต่ละระดับ ในฐานะมาตรวัดการประเมินสมรรถนะคือการประเมินว่าผู้ถูกประเมินนั้นๆ มีพฤติกรรมสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า เท่ากับหรือต่ำกว่าระดับสมรรถนะที่คาดหวังและแปลงผลการประเมินดังกล่าวออกเป็นค่าคะแนนการประเมิน

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

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ เราสามารถแบ่งพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๑. จงรักภักดี รักษาผลประโยชน์ และดูแลความมั่นคงของชาติ
๒. แสดงออกถึงความเคารพเทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ
๓. นำหลักการตามศาสนามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
๔. สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจสืบทอดและทำนุบำรุงศาสนาให้รุ่งเรือง
๕. มีส่วนร่วมในการพัฒนาชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า

พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ

๑. ไม่ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของชาติ
๒. ไม่แสดงกิริยาอาการหรือวาจาที่ไม่ให้เกียรติต่อสถาบันหลักของชาติ
๓. ไม่ลบหลู่หรือดูแคลนศาสนาใดศาสนาหนึ่ง
๔. ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาให้เจริญรุ่งเรือง
๕. ไม่ควรให้เกิดความกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละรับตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการ ดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ
๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยที่ต้องได้รับคำสั่งแนะจากผู้บังคับบัญชา

๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถหาวิธีการแก้ไข
ได้เองโดยไม่ต้องการคำชี้แนะ

๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๖. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑) มาตรการเชิงรุก

๑.๑ การอบรม การให้ความรู้ วรรณคดีส่งเสริมจริยธรรม รวมทั้งการป้องกันและแก้ไขปัญหา


๒) มาตรการเชิงรับ

๒.๑ การรณรงค์ เพื่อป้องกันและแก้ไขพฤติกรรม

๒.๒ การใช้มาตรการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ทางวินัย/กฎหมาย)

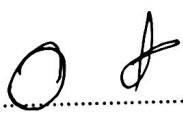
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

-ไม่มี-

ผู้รายงาน 


(นางสาวรุติกา ตันติบวร)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา 

(นางสาวมะลิ สุขใส)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ

ผู้บังคับบัญชา 

(นายทรศนะ ปานโสภณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางระกำ