

## รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๔ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น  
ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น  
ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://www.rongkhe.go.th/Main/Planyperesult>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม.....-.....  
URL ที่เผยแพร่.....-.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล  
โรงเข้

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ  
ดำเนินงาน

การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. ดำเนินการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และ  
พนักงานจ้างประจำปี

๒. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน จัดทำข้อตกลงเสนอผลการปฏิบัติราชการเพื่อรับการประเมินตาม  
ตัวชี้วัดที่กำหนดพร้อมทั้งตัวชี้วัดด้านสมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงานที่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนด  
ตำแหน่งซึ่งเป็นพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ

๓. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินเพื่อพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินจากผู้  
ประเมิน

๔. เมื่อถึงรอบการประเมินผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และประเมินสมรรถนะ  
ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ตามแบบประเมินที่กำหนด และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ

๕. คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินจากผู้ประเมิน

๖. นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งเลื่อนระดับ เปลี่ยนสายงาน การให้ออกจากราชการ การพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ การให้รางวัลประจำปี การต่อสัญญาจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

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

การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะหลัก) เป็นการระบุสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลปฏิบัติราชการประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความตั้งใจและความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายความว่าความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม หมายถึง การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน หมายถึง ความเข้าใจและประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบ กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนและของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน

๔. การบริการเป็นเลิศ หมายถึง การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการหรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการหรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือประชาชนเป็นหลัก

๕. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด

ซึ่งทั้ง ๕ ด้านนั้น สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้พึงถือปฏิบัติตน

โดยผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) พิจารณาจากพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) ที่แสดงออกจริงในการปฏิบัติงานว่ามีสมรรถนะตามที่กำหนดหรือไม่โดยเปรียบเทียบกับพฤติกรรมบ่งชี้ของแต่ละสมรรถนะ ดังนั้น ผู้ประเมินจึงต้องมีการสังเกต และบันทึกพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมินอย่างสม่ำเสมอตลอดช่วงระยะเวลาการประเมิน เพื่อช่วยลดปัญหาการประเมินที่ผิดพลาดและความเห็นที่ไม่ตรงกันเมื่อแจ้งผลการประเมิน

เกณฑ์การให้คะแนนสมรรถนะ จะมีตารางเปรียบเทียบค่าคะแนนจากระดับของสมรรถนะที่ประเมินได้กับระดับที่ต้องการ/คาดหวัง โดยการให้คะแนนจะพิจารณา ดังนี้



๕ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ > ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๑ ระดับขึ้นไป

๔ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ = ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง

๓ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ < ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๑ ระดับ

๒ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ < ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๒ ระดับ

๑ คะแนน = ระดับที่ประเมินได้ < ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๓ ระดับ

๐ คะแนน = ไม่แสดงพฤติกรรม/สมรรถนะตามที่กำหนด

#### ตารางเปรียบเทียบค่าคะแนน

| ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง<br>(ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง) | ระดับที่<br>ประเมินได้<br>๐ | ระดับที่<br>ประเมินได้<br>๑ | ระดับที่<br>ประเมินได้<br>๒ | ระดับที่<br>ประเมินได้<br>๓ | ระดับที่<br>ประเมินได้<br>๔ | ระดับที่<br>ประเมินได้<br>๕ |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๑                           | ๐ คะแนน                     | ๔ คะแนน                     | ๕ คะแนน                     | ๕ คะแนน                     | ๕ คะแนน                     | ๕ คะแนน                     |
| ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๒                           | ๐ คะแนน                     | ๓ คะแนน                     | ๔ คะแนน                     | ๕ คะแนน                     | ๕ คะแนน                     | ๕ คะแนน                     |
| ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๓                           | ๐ คะแนน                     | ๒ คะแนน                     | ๓ คะแนน                     | ๔ คะแนน                     | ๕ คะแนน                     | ๕ คะแนน                     |
| ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๔                           | ๐ คะแนน                     | ๑ คะแนน                     | ๒ คะแนน                     | ๓ คะแนน                     | ๔ คะแนน                     | ๕ คะแนน                     |
| ระดับที่ต้องการ/คาดหวัง ๕                           | ๐ คะแนน                     | ๐ คะแนน                     | ๑ คะแนน                     | ๒ คะแนน                     | ๓ คะแนน                     | ๔ คะแนน                     |

#### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกคน มีพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการในระดับที่ต้องการ/ที่คาดหวัง ในระดับ ๔ คะแนนขึ้นไป ตามสมรรถนะหลักทั้ง ๕ ด้าน แสดงให้เห็นว่าพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างมีพฤติกรรมทางจริยธรรมตามประมวลจริยธรรม มีการปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีความวิริยะอุตสาหะ ตรงต่อเวลาและอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ มีความซื่อสัตย์สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม มีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ

#### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากผลการประเมินที่ได้ องค์การบริหารส่วนตำบลโรงเข้ได้มีแผนงานโครงการในส่วนของการพัฒนาบุคลากร โดยมีโครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการให้ความรู้หรือรณรงค์ส่งเสริมจริยธรรม ให้กับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

#### ๕. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม พฤติกรรมทางจริยธรรมเป็นเรื่องละเอียดอ่อน ผู้ประเมินหรือผู้ถูกประเมินมีความเข้าใจหลักคุณธรรมจริยธรรมไม่ชัดเจน หรือสถานการณ์อาจส่งผลให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กรได้

ข้อเสนอแนะ ควรศึกษาทำความเข้าใจหลักประมวลจริยธรรมเพื่อให้เกิดความเข้าใจในบริบทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย



ผู้รายงาน

(นางกาญจนา บุญลักชะ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ