



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง

ที่ นศ ๗๔๐๐๑/๓๓๖

วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง รายงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง ขอรายงานผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ข้อการเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อ ๐๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ รายละเอียดตามสิ่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ว่าที่ ร.ต.หญิง

(พรชนก เสนทอง)

นักจัดการงานทั่วไป

(นางฤทัยรัตน์ ล่องลอย)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง  
หัวหน้ากลุ่มงานอำนวยการ

(นายภักดี เรียนสุด)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัด อบต. ....

ความเห็นนายก อบต. ....

(นายสุพจน์ ฤทธิชัย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(นายประดับ หมั่นจร)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนแรก)

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน / ส่วนราชการ อบต.เขาพระทอง อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ภายในเดือนกันยายนของทุกปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองจัดทำประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานนสังกัดทราบโดยทั่วกัน

๒) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดและจัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ และลงนามรับทราบข้อตกลง

๓) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง แล้วนำเสนอผู้ประเมิน พร้อมกับเอกสารตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน

๔) ผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมลงนาม และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ

๕) ผู้รับการประเมินลงนามรับทราบผลการประเมิน กรณีผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงนามรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

๖) เสนอผลการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง

๗) งานการเจ้าหน้าที่รวบรวมแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกส่วนราชการ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการกถันกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลต่อไป

๘) คณะกรรมการกถันกรองฯ ประชุมให้คำปรึกษา และพิจารณาถ้อยแถลงผลการปฏิบัติงาน

๙) รวบรวมแบบและผลการประเมิน เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง เพื่อพิจารณาผลการประเมินพร้อมลงนามในแบบประเมินฯ

๑๐) จัดทำประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น และพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผย ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินครั้งถัดไปให้ดียิ่งขึ้น

## ๑.๒ การสรรหาพนักงานจ้าง

เป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงานสรรหา โดยจัดให้มีการสอดแทรกเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ทั้งในตัวข้อสอบ และการประเมินสมรรถนะ

## ๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don't)

๒.๑ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงาน และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง ได้กำหนดรายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ (Do's & Don's) โดยในการประเมินสมรรถนะหลัก ซึ่งเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง โดยสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียร ปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมาย และมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุดในทุกสิ่งหมายรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงาน และกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด

๒) การยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม คือ การครองตน และประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมาย และคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติ มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุน และผลักดันให้ภารกิจขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน คือ ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์ เชื่อมโยงของเทคโนโลยี กระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้ รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ (Big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่าง ๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน

๔) การบริการเป็นเลิศ คือ การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความ ต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือประชาชนเป็นหลัก

๕) การทำงานเป็นทีม คือ การมีจิตสำนึกในความสามัคคี ความร่วมแรงร่วมใจกันเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในฐานะส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด

๒.๒ ในการสรรหาพนักงานจ้าง สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจได้วางแนวทางที่จะมีการสอดแทรกเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ทั้งในตัวข้อสอบ และการประเมินสมรรถนะ ส่วนสำหรับพนักงานจ้างทั่วไป จะสรรหาโดยการประเมินสมรรถนะ ซึ่งจะมีการกำหนดหัวข้อการประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเป็นองค์ประกอบที่ใช้ในการพิจารณา

### ๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองสรุปได้ ดังนี้

๑) บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง มีความยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศอันได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ และประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี และเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมีความกล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น เห็นต่าง หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่กระทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และความสำเร็จตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลลานข่อย คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๖) บุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลลานข่อย ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึก หรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคลากร หรือฐานะทางสังคม

๗) บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๘) บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง ยึดมั่นในธรรมาภิบาล และอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๙) บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

๑๐) บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการที่เสี่ยงการละเมิดประมวลจริยธรรม

### ๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน หรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้ เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมินว่าประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑) การเลื่อน และแต่งตั้งบุคคลให้อยู่ในตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น

๒) การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

๓) กิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานต้นแบบ ด้านคุณธรรม จริยธรรม หรือด้านอื่นๆ

๔) การสรรหาพนักงานจ้าง

## ๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

### ปัญหา/อุปสรรค

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินมีความยุ่งยากซับซ้อน ไม่ชัดเจน อาจเกิดความไม่เป็นธรรม
๒. เครื่องมือการประเมินด้านคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้

### ข้อเสนอแนะ

คุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการและผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง หรือระดับสูง ดังนั้น การนำพฤติกรรมจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดให้เป็นองค์ประกอบของหลักเกณฑ์การประเมิน อาทิ การสรรหา เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ การคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การโอน ย้ายข้าราชการหรือการปฏิบัติราชการ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นหลักในการปฏิบัติตนเพื่อลดปัญหาการกระทำผิดวินัย และป้องกันปัญหาการทุจริตในหน่วยงาน

(นางสาวสุนันทา สุวรรณถาวร)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ