



## บันทึกข้อความ

นาง.ผวจ.พัทลุง  
เลขที่ ๑๑๗๐  
วันที่ ๒๕ เม.ย ๒๕๖๖

๒๖

ส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดพัทลุง กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๗๕๖๑ ๓๔๐๙

ที่ พท ๐๐๑๗.๕/ ๙๐๕

วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัดพัทลุง

### ๑. ต้นเรื่อง

๑.๑ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในเครื่องมือแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: ITA) ข้อ O๓๙ - O๔๑ ซึ่งเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้เผยแพร่ให้หน่วยงานภาครัฐที่เข้าร่วมการประเมินได้รับทราบเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง (เอกสาร ๑)

๑.๒ สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น ทั้งนี้ การรายงานผลดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (แบบวัด OIT) ข้อ ๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ (เอกสาร ๒)

### ๒. ข้อเท็จจริง

สำนักงานจังหวัดพัทลุง ได้จัดทำรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพัทลุง เรียบร้อยแล้ว (เอกสาร ๓)

### ๓. ข้อพิจารณา

เห็นควรพิจารณาลงนามในแบบฟอร์มรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามข้อ ๓. หากเห็นชอบโปรดลงนามในแบบฟอร์มรายงานผลฯ ที่เสนอมาพร้อมนี้

นางนิศากร  
๑๖

(นางนิศากร วิศิษฐ์สรอรรถ)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพัทลุง  
๒๕ เม.ย. ๒๕๖๖

(นายอภิชาติ สารบรรณ)  
หัวหน้าสำนักงานจังหวัดพัทลุง

(นายฉัตรชัย อุตสาหะ)  
รองผู้ว่าราชการจังหวัดพัทลุง  
๒๕ เม.ย. ๒๕๖๖

(นางสาวชัญฉัตร กฤตแก้ว)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานส่งเสริมคุณธรรม  
๒๕ เม.ย. ๒๕๖๖

จนท. พิมพ์ นางสาวกฤตติกาจันทร์ดี

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

**วัตถุประสงค์**

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ.....จังหวัดพัทลุง.....  
ปีงบประมาณ.....พ.ศ. 2566.....  
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน .....25 เมษายน 2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
1. พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562
  2. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2565
  3. ระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรมว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำ

ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมและกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2563

URL ที่เผยแพร่ : <http://www.phatthalung.go.th/2022/news/detail/10145/data.html>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน(ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดพัทลุง

URLที่เผยแพร่ : [phatthalung.go.th/2022/news\\_loop/detail/37/data.html](http://phatthalung.go.th/2022/news_loop/detail/37/data.html)

**ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**

การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการ”

## 2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรมหรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการประกอบด้วย

2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

2.2 จัดทำประกาศจังหวัดพัทลุง ดังนี้

(1) หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน

(2) อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณการเลื่อนเงินเดือน

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตน และไม่มีความประพฤติเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดพัทลุง และ “Do's & Don't พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการ” ให้ข้าราชการรับทราบและถือปฏิบัติ ซึ่งหากข้าราชการรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและอาจจะถูกลงโทษทางวินัย

2.4 เมื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการเสร็จเรียบร้อยแล้ว ข้าราชการที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามตามมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรมของจังหวัดพัทลุง และ “Do's & Don't พฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการ” ที่กำหนดไว้ ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีผลการประเมินที่ดีได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้แก่ข้าราชการตามประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

2.5 แจ้งผลการประเมินให้ข้าราชการที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น รวมทั้งมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการให้ทราบ เพื่อยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

## 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการทุกระดับ (ส่วนราชการสังกัดส่วนภูมิภาค จังหวัดพัทลุง) ที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่ อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะพัฒนาอยู่ได้ ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐาน

## 4. รายละเอียด...

#### 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

4.1 ข้าราชการซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ทักษะ ทักษะที่ดีประพฤติ ปฏิบัติตามตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย และทักษะการใช้ชีวิต และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับบอขายมูข มีบุคลิภาพที่มีความน่าเคารพนับถือของประชาชนที่มาใช้บริการโดยทั่วไป

4.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น

4.3 การให้รางวัลมีความสำคัญต่อวงจรการบริหารผลงานและต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และตามข้อตกลงที่หน่วยงานกำหนดไว้ การให้รางวัล มีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน โดยการให้รางวัลอาจมีทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้เช่น การปรับเงินเดือน หรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น ดังนั้น การบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนด โดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานอีกส่วนหนึ่ง นำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

#### 5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

5.1 ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมิน และการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

5.2 ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

5.3 ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจรรยาบรรณไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี -

ผู้รายงาน .....

( นายอภิชาติ สารบรรณ )

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานจังหวัดพัทลุง

ผู้บังคับบัญชา .....

( นางนิศากร วิศิษฐ์สรอรรถ )

ตำแหน่ง ผู้ว่าราชการจังหวัดพัทลุง