

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
เทศบาลตำบลเขาบายศรี  
ประจำปี ๒๕๖๖ (รอบ ๖ เดือนแรก ต.ค. - มี.ค. ๖๖)

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง / ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรมการประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนาหรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

๑. การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ครู ในสังกัดเทศบาลตำบลเขาบายศรี

๒. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ครู ในสังกัดเทศบาลตำบลเขาบายศรี มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ แต่งตั้งคณะกรรมการ กลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลเขาบายศรี กำหนดเป้าหมายตัวชี้วัด ผลสำเร็จ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน กำหนดองค์ประกอบการประเมิน ๒ ส่วน คือ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานโดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สำหรับสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ กลั่นกรองผลการประเมินโดยคณะกรรมการ ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการประเมินในระดับดีเด่น และดีมาก เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ นำผลการประเมินไปใช้ในการเลื่อนเงินเดือน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ ครูในสังกัดเทศบาลตำบลเขาบายศรี ได้กำหนดองค์ประกอบในการประเมินไว้ ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

ซึ่งเทศบาลตำบลเขาบายศรี ได้มีการประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน คือ ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี รวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม คือ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาคดีศรีแห่งความเป็นข้าราชการ เป็นต้น การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ซึ่งมีสัดส่วนคะแนนกำหนดไว้ร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (สมรรถนะประจำสายงาน) และสมรรถนะทางการบริหาร ดังนี้

๑. สมรรถนะหลัก ๗ สมรรถนะ ประกอบด้วย

(๑.๑) สมรรถนะหลักที่ กท. กำหนด ๕ สมรรถนะ ได้แก่

๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ : ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐาน โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น / อีกรหัสหมาย...

อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน : ความสนใจใฝ่รู้ สัมผัสความรู้ความสามารถของตน ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้านการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้

เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๔) การบริการเป็นเลิศ : ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๕) การทำงานเป็นทีม : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องในฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

(๑.๒) สมรรถนะหลักที่เทศบาลตำบลเขาบายศรีกำหนด ๒ สมรรถนะประกอบด้วย ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ และภาวะผู้นำ

๒. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (สมรรถนะประจำสายงาน) ตามที่มาตรฐานกำหนด ในแต่ละตำแหน่ง

ทั้งนี้ ระดับสมรรถนะที่คาดหวังกับระดับสมรรถนะที่ค้นพบในแต่ละระดับตำแหน่ง กำหนดให้พิจารณาโดยเปรียบเทียบกับคำอธิบายสมรรถนะตามเอกสารคู่มือคำอธิบายสมรรถนะของเทศบาลตำบลเขาบายศรีกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง ประกอบกับให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่กระทำ (Do's & Don'ts) ยกตัวอย่างเช่น การประเมินสมรรถนะ “การมุ่งผลสัมฤทธิ์” จะนำแนวทางการปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ (Do's & Don'ts) หัวข้อ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มาประกอบการให้คะแนนการประเมินโดยพิจารณาพฤติกรรม ดังนี้

#### **พฤติกรรมที่ควรกระทำ**

๑. ปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างแท้จริง

๒. มุ่งพัฒนาและรักษามาตรฐานการทำงานที่ดี โดยพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เลือกใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างเหมาะสม และเชื่อมั่นในกระบวนการทำงานเป็นทีม

๓. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ และพัฒนาองค์ความรู้ให้เกิดนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพประสิทธิผลในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลเขาบายศรีและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### **พฤติกรรมที่ไม่ควรกระทำ**

๑. เพิกเฉยในการปฏิบัติงานและไม่อำนวยความสะดวกต่อการแก้ปัญหาข้อร้องเรียนของส่วนราชการและประชาชน

๒. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความพึงพอใจของตนเป็นหลักโดยมิได้คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน

๓. ใช้ทรัพยากรและงบประมาณของทางราชการอย่างฟุ่มเฟือย ไม่คุ้มค่าล่าช้าไม่ทันต่อเวลาและสถานการณ์

#### **๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

ผลจากการที่เทศบาลตำบลเขาบายศรีได้นำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้เป็นองค์ประกอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ เช่น

/๑) การสรรหา...

๑) การสรรหา คัดเลือก.บรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน ตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรภาครัฐแนวใหม่ โดยยึดหลักคุณธรรมหลักสมรรถนะ และหลักผลงาน

๒) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ และประสบการณ์ที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้

๓) การประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ จากการพิจารณาผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ รวมถึงเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร จัดสวัสดิการที่เหมาะสม และส่งเสริมบุคลากรให้มีความผูกพันต่อองค์กร

๔) การรักษาวินัย และส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้มีความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและกฎระเบียบของทางราชการ ด้วยความถูกต้อง รับผิดชอบ โปร่งใส และเป็นธรรม ทำให้เทศบาลตำบลเขาบายศรีมีบุคลากรที่มีทั้งคุณภาพ และคุณธรรมจากการกลั่นกรองและส่งเสริมพฤติกรรมทางจริยธรรมผ่านกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

**๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**


เทศบาลตำบลเขาบายศรีมีการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการประเมินดังกล่าว มีเนื้อหาสอดคล้องกันประมวลจริยธรรมข้าราชการข้อกำหนดจริยธรรมของเทศบาลตำบลเขาบายศรีและแนวทางการปฏิบัติตนที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts) ซึ่งนำมาใช้ในการประเมินสมรรถนะหรือพฤติกรรม ใช้เป็นเกณฑ์ในแบบประเมินตามแบบฟอร์มที่กำหนด นอกจากตัวอย่างการดำเนินการข้างต้น ยังมีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องอื่น เช่น การให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจ และค่าตอบแทนต่างๆ เป็นต้น

**๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ**

- ไม่มี -

**๖. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

- ไม่มี -



(นางสาวศิริภัสร์ อินทร์จันท์)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ



(นายพนรัตน์ สุวรรณโชติ)  
ปลัดเทศบาลตำบลเขาบายศรี



(นางธัญพร พุดชงค์)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



(นางอติวันณ์ ภารศิลป์)  
หัวหน้าสำนักปลัด



(นายบัญชา โพธิหัง)  
นายกเทศมนตรีตำบลเขาบายศรี

