

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๑. รายละเอียดการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ได้นำ การประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้นำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อการเลื่อนเงินเดือน ของแต่ละรอบการประเมิน ในองค์ประกอบการประเมินที่ ๓ คุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามประกาศของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ สำหรับ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)



รอบที่ ๑ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

รอบที่ ๒ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

(๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ จำนวน ๓ องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน คำนวณร้อยละ ๗๐

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) คำนวณร้อยละ ๒๐

องค์ประกอบที่ ๓ การประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ คำนวณร้อยละ ๑๐

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน คำนวณร้อยละ ๕๐ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) คำนวณร้อยละ ๓๐ และการประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ คำนวณร้อยละ ๒๐

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (กxข)
องค์ประกอบที่ ๑ : ผลสัมฤทธิ์ของงาน		๗๐ (50)	
องค์ประกอบที่ ๒ : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)		๒๐ (30)	
องค์ประกอบที่ ๓ : คุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ		๑๐ (20)	
	รวม	๑๐๐%	

โดยแบบประเมินคุณลักษณะตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหัวข้อการประเมิน ๑๐ ข้อ ข้อละ ๑๐ คะแนน ดังนี้

- ๑) การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม
- ๒) มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
- ๓) แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
- ๔) ละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม
- ๕) เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา
- ๖) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง มีจิตมุ่งบริการแก่ประชาชนโดยมีธรรมาภิบาลที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม
- ๗) การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารทางราชการ อย่างเคร่งครัด และรวดเร็วด้วยความครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์และไม่ปิดเบี่ยงข้อเท็จจริง
- ๘) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด
- ๙) ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๑๐) เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของราชการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงได้กำหนดให้มีการนำผลการประเมินคุณลักษณะตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการตามองค์ประกอบที่ ๓ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด รวมทั้งยังมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส โดยได้ดำเนินการตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด และดำเนินงานตามขั้นตอน ตามปฏิทินที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด มีการกำหนดค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) บนพื้นฐานของแผนยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานตามภารกิจของแต่ละคน งานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ มีการกำหนดปัจจัยการประเมิน คือ ๑) ตัวชี้วัดผลงาน (KPI) ๒) สมรรถนะ (Competency) ๓) คุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรม และจากแผนการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือน ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Policy) ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ข้อ ๓.๒ ตามประกาศสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ รวมทั้ง เมื่อวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖ ได้แจ้งเวียนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการฯ ตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุงทราบโดยทั่วกันแล้ว พร้อมไฟล์เอกสารแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติราชการ



หลักเกณฑ์ฯ ๒๐ ของ ก.พ. /
แนวทางการประเมินของ สป.



แบบสรุปผลการประเมินฯ
๓ องค์ประกอบ

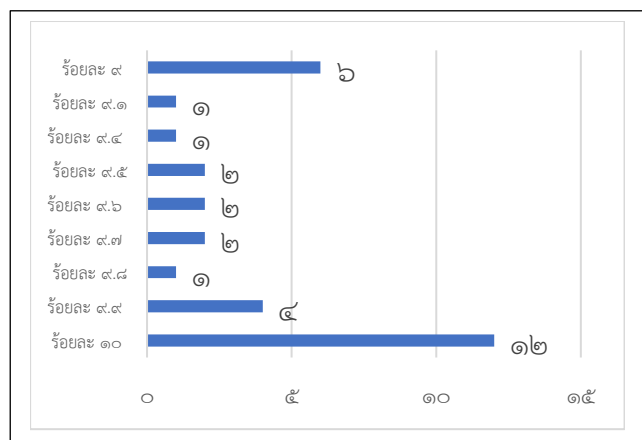
๒. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง ที่ประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ มีความตระหนักถึงการประพฤติปฏิบัติตนที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และเต็มใจในการให้บริการ

ปรากฏรายละเอียดตามแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง จำนวน ๓๕ ราย ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ดังนี้

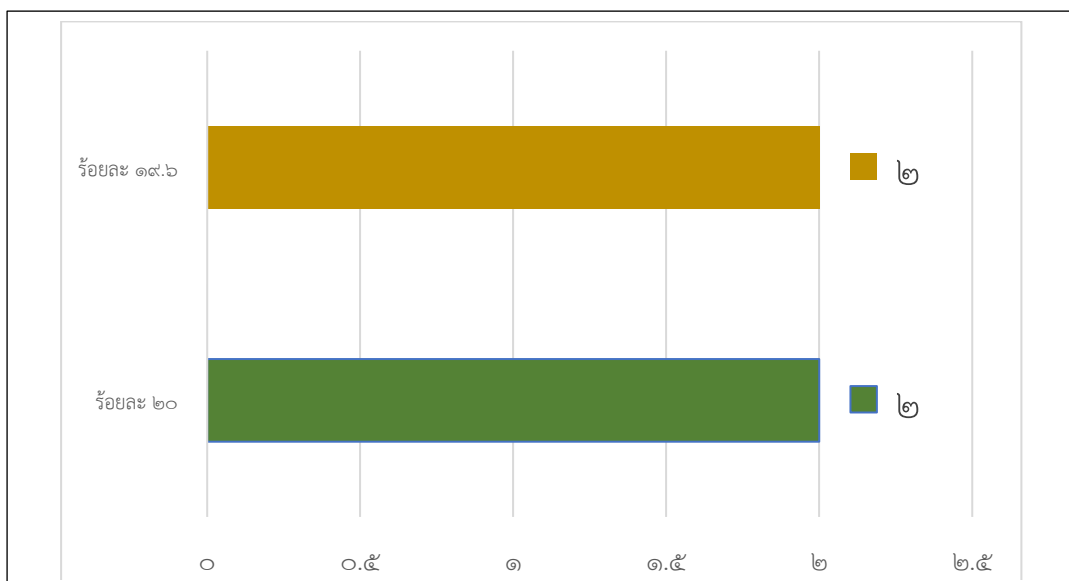
๑) มีผลการประเมิน ร้อยละ ๙ ขึ้นไป (ค่าน้ำหนักคะแนนเต็ม ร้อยละ ๑๐) จำนวน ๓๑ ราย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ร้อยละ ๑๐ จำนวน ๑๒ ราย
- ร้อยละ ๙.๙ จำนวน ๔ ราย
- ร้อยละ ๙.๘ จำนวน ๑ ราย
- ร้อยละ ๙.๗ จำนวน ๒ ราย
- ร้อยละ ๙.๖ จำนวน ๒ ราย
- ร้อยละ ๙.๕ จำนวน ๒ ราย
- ร้อยละ ๙.๔ จำนวน ๑ ราย
- ร้อยละ ๙.๑ จำนวน ๑ ราย
- ร้อยละ ๙ จำนวน ๖ ราย



๒) ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีผลการประเมิน ร้อยละ ๑๙ ขึ้นไป (ค่าน้ำหนักคะแนนเต็ม ร้อยละ ๒๐) จำนวน ๔ ราย โดยมีรายละเอียดดังนี้

- ร้อยละ ๒๐ จำนวน ๒ ราย และร้อยละ ๑๙.๖ จำนวน ๒ ราย รายละเอียดตามแผนภูมิ



๓. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพัทลุง นำผลการประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ โดยรวมกับผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินพฤติกรรมปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้กับบุคลากรทุกคน

๔. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

๕. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

คุณธรรม จริยธรรมข้าราชการ เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานทุกระดับ ดังนั้น การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล จึงมีความจำเป็นต่อการพิจารณาในเรื่องต่างๆ โดยกำหนดให้เป็นองค์ประกอบของหลักเกณฑ์การประเมิน เช่น การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง การคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การโอน ย้ายข้าราชการ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรนำมามาตรฐานทางจริยธรรมมาเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อลดปัญหาการกระทำผิดวินัย และป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน