

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม

### ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ กรมกิจการผู้สูงอายุ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน 26 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2564

URL ที่เผยแพร่ [https://www.dop.go.th/th/news\\_hr/11/171](https://www.dop.go.th/th/news_hr/11/171)

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม - อยู่ระหว่างดำเนินการ -

#### ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ

##### 1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

กรมกิจการผู้สูงอายุ โดยสำนักงานเลขานุการกรม กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้กับข้าราชการพลเรือน โดยมีขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ดังต่อไปนี้

1) ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ข้าราชการพลเรือนในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

2) ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน (ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการ) อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานและค่าเป้าหมาย

3) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน กรมกิจการผู้สูงอายุ

4) ผู้อำนวยการกอง/หัวหน้า ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ซึ่งในส่วนของการประเมินสมรรถนะ หรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยประเมินในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

5) การประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินจะต้องพิจารณาว่าผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม ตามประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือน จรรยาข้าราชการ และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do & Don't) ให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดกรมกิจการผู้สูงอายุถือปฏิบัติ โดยการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

6) เมื่อประเมิน...

6) เมื่อประเมินผลปฏิบัติราชการเสร็จเรียบร้อยแล้ว เจ้าหน้าที่ที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะมีผลการประเมินที่ดี และได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตามประกาศและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

7) กรมกิจการผู้สูงอายุประกาศรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่น และดีมากให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อยกย่อง ชมเชย เป็นแบบอย่าง และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาการปฏิบัติราชการในรอบประเมินต่อไปให้ดีขึ้น

## 2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do & Don't)

การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ในสังกัดกรมกิจการผู้สูงอายุ สำหรับการประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะซึ่งรวมถึงจริยธรรมในการปฏิบัติราชการเป็นไปตามแบบประเมินที่กรมกิจการผู้สูงอายุกำหนด และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน ซึ่งได้กำหนดไว้ในแบบประเมินพฤติกรรมปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ข้อ 4 ระบุให้มีการประเมินในหัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)” โดยยึดหลักให้ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินในด้านพฤติกรรมปฏิบัติงาน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนสามัญหรือพนักงานราชการ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะหลัก ได้แก่

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. บริการที่ดี (Service Mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)
5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

จากพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do & Don't) ดังนี้

สมรรถนะหลัก	ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	- ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ของราชการ มติของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และระเบียบแบบแผนของทางราชการ	- ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง หรือหวังเพียงผลงานโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น
บริการที่ดี	- มุ่งมั่นให้บริการ อำนวยความสะดวก ไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของประชาชน และราชการเป็นสำคัญ	- ดุหมั่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง หรือเลือกปฏิบัติแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	- พัฒนาความรู้ ทักษะ หรือเทคโนโลยี ในสายอาชีพของตนให้มากยิ่งขึ้น	- ไม่พัฒนาตนเอง ยึดถือกับความรู้เดิม ไม่ปรับปรุงหรือเพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆ

สมรรถนะหลัก	ควรกระทำ	ไม่ควรกระทำ
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	- ปฏิบัติหน้าที่ราชการซื่อสัตย์สุจริตเที่ยงธรรม ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องอดทน ความรับผิดชอบต่อหน้าที่รวดเร็ว และตรวจสอบได้	- ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต หรือปฏิเสธความรับผิดชอบ หรือปิดความรับผิดชอบของตนไปให้ผู้อื่นเมื่อเกิดความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น
การทำงานเป็นทีม	- รับฟังความคิดเห็นและให้ความร่วมมือประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง	- ไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นหรือไม่ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ				A03
กรมกิจการผู้สูงอายุ				ระบบจะแสดงระดับที่คาดหวังของสมรรถนะ (อ้างอิงตามตำแหน่งและระดับของผู้ถูกประเมิน) (กรุณาพบทวนหลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะด้านล่างตาราง)
ส่วนที่ 3 : แบบประเมินสมรรถนะ				
ผู้รับการประเมิน	0			
ตำแหน่ง	0			
ระดับ	0			
ร้อยละการประเมินสมรรถนะ 20				
สมรรถนะหลัก	ระดับที่คาดหวัง	ผลการประเมิน	ผลการประเมิน	
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	#N/A	1	#N/A	(ส่วนของผู้ประเมิน) กรุณาประเมินสมรรถนะตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
บริการที่ดี	#N/A	1	#N/A	
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	#N/A	1	#N/A	
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริย	#N/A	1	#N/A	
การทำงานเป็นทีม	#N/A	1	#N/A	สมรรถนะทางการบริหาร ใช้ประเมินในระดับอำนาจการตัดสินใจ/ระดับบริหารต้น/สูง
สมรรถนะทางการบริหาร	ระดับที่คาดหวัง	ผลการประเมิน	ผลการประเมิน	
สถานะผู้นำ	#N/A		ไม่ถูกประเมิน	
วิสัยทัศน์	#N/A		ไม่ถูกประเมิน	
การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ	#N/A		ไม่ถูกประเมิน	
ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	#N/A		ไม่ถูกประเมิน	
การควบคุมตนเอง	#N/A		ไม่ถูกประเมิน	
การสอนงานและการมอบหมายงาน	#N/A		ไม่ถูกประเมิน	
คะแนนรวม			#N/A	
ร้อยละการประเมิน			#N/A	
หลักเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ			คะแนน	
จำนวนสมรรถนะที่มีระดับของสมรรถนะ สูงกว่าหรือเท่ากับ ระดับของ			3	
จำนวนสมรรถนะที่มีระดับของสมรรถนะ ต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่			2	
จำนวนสมรรถนะที่มีระดับของสมรรถนะ ต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่			1	
จำนวนสมรรถนะที่มีระดับของสมรรถนะ ต่ำกว่า ระดับของสมรรถนะที่			0	

ตัวอย่างแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
ในส่วน of สมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหาร

### 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้แก่

- 1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร
- 2) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินในข้าราชการแต่ละประเภท ดังนี้

ประเภทสมรรถนะ	ประเภท			
	ทั่วไป	วิชาการ	อำนวยการ	บริหาร
สมรรถนะหลัก (5 ด้าน)	✓	✓	✓	✓
สมรรถนะทางการบริหาร (6 ด้าน)			✓	✓

โดยหนึ่งในตัวชี้วัดการประเมินด้านสมรรถนะหรือพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม พิจารณาจากการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ แนวปฏิบัติที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do & Don't) และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาเกียรติและศักดิ์แห่งการเป็นข้าราชการที่ดี

### 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กรมกิจการผู้สูงอายุ ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในกระบวนการต่างๆ ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ได้แก่

- การสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการ
- การทดลองปฏิบัติราชการ
- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- การคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น
- การคัดเลือกเข้ารับรางวัลเพื่อเชิดชูเกียรติประเภทต่างๆ ทั้งในระดับกรม กระทรวง และระดับชาติ และนานาชาติ
- การเสริมสร้างการรักษาวินัย

### 5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี บริหารงานด้วยความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และกำกับให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบทางราชการ และข้อกำหนดจริยธรรมของรัฐโดยเคร่งครัด

2. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นต้องสนับสนุน ส่งเสริม และยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น มีความรู้ความสามารถ ไม่เลือกปฏิบัติและยึดมั่นในระบบคุณธรรม

ผู้รายงาน ..... 

(นายมงคล ยะภักดี)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา ..... 

(นางสาวกนกวรรณ เหลืองมงคลเลิศ)

ตำแหน่ง เลขานุการกรม