

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม  
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ ..... สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

ปีงบประมาณ ..... พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ..... 26 เมษายน 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ <http://acoc.onwr.go.th/index.php/2019-06-13-09-57-50/2019-10-18-02-04-15>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดว่าด้วยกระบวนการรักษาจริยธรรม: กลไกและการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ <http://acoc.onwr.go.th/index.php/2019-06-13-09-57-50/2019-10-18-02-04-15>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ ประจำปี พ.ศ. 2566”

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

ในรอบการประเมินที่ 1/2566 (1 ตุลาคม 2565 – 31 มีนาคม 2566) ก่อนเริ่มรอบการประเมินผู้รับการประเมิน และผู้รับการประเมินจะกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดตัวชี้วัด หรือความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ซึ่งในระหว่างรอบการประเมินผู้ประเมินจะมีการให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไข รวมถึงพัฒนาเพื่อให้ไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน รวมถึงพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ซึ่งเมื่อสิ้นรอบการประเมินจะมีการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน พฤติกรรมหรือสมรรถนะเพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลต่อไป

2. รายละเอียด...

## 2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

พฤติกรรมหรือสมรรถนะที่สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติกำหนดเป็นไปตามสมรรถนะหลัก ตามที่ ก.พ. กำหนด คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
5. การทำงานเป็นทีม

โดยสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม พ.ศ. 2552 ความในมาตรา 5 คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน โดยมีการวัดผลที่แสดงออกในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี โดยพยายามทำงานในหน้าที่ ให้ถูกต้อง ปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มีมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน แสดงออกว่า ต้องการงานให้ได้ดีขึ้น และแสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเปล่าหรือ หย่อนประสิทธิภาพในงาน

ระดับที่ 2 แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี และสามารถทำงานได้ผลงาน ตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี ติดตามและ ประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ และมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้ งานที่มีคุณภาพ

ระดับที่ 3 แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี สามารถทำงานได้ผลงาน ตามเป้าหมายที่วางไว้และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยมีการ ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือทำให้ผู้รับบริการ พึงพอใจมากขึ้น และเสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ระดับที่ 4 แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี สามารถทำงานได้ผลงาน ตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสามารถ กำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ โดยมีการกำหนด เป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยากเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด และพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้ มาก่อน

ระดับที่ 5...

ระดับที่ 5 แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี สามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญและกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือส่วนราชการ โดยมีการตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจนและดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด และบริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้

2. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นการดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ โดยมีการวัดผลที่แสดงออกในแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 มีความสุจริต โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ และแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต

ระดับที่ 2 มีความสุจริต และมีสัจจะเชื่อถือได้ โดยมีการรักษาคำพูด รักษาคำพูด มีสัจจะและเชื่อถือได้ แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ

ระดับที่ 3 มีความสุจริต มีสัจจะเชื่อถือได้และยึดมั่นในหลักการ โดยยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ก้ำกึ่งและรับผิดชอบและเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ

ระดับที่ 4 มีความสุจริต มีสัจจะเชื่อถือได้ ยึดมั่นในหลักการ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง โดยยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้มักอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก และกล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องเป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์

ระดับที่ 5 มีความสุจริต มีสัจจะเชื่อถือได้ ยึดมั่นในหลักการ ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องและอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม โดยยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

### 3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

เมื่อสิ้นรอบการประเมินจะมีการวิเคราะห์สรุปผลสำเร็จของงาน พฤติกรรมหรือสมรรถนะ โดยผู้ประเมินนำผลการประเมินด้านพฤติกรรมทางจริยธรรม (การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม) ที่ควรปรับปรุง ไปใช้การเสริมสร้างพัฒนาในด้านดังกล่าวของผู้รับการประเมิน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะเป็นรายบุคคลในส่วนขององค์กรต่อไป เช่น การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การจัดทำกระบวนการในการทำงาน การฝึกอบรม การสอนงาน การเป็นพี่เลี้ยง เป็นต้น

4. รายละเอียด...

#### 4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เช่น มีการสอนงาน (Coach) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentor) ให้บุคลากรสามารถทำงานและปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ถ้าคิดตัดสินใจ มีการบริหารจัดการ และทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและภารกิจขององค์กร และในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เช่น มีการสอนงาน (Coach) และการเป็นที่เลี้ยง (Mentor) ให้บุคลากรยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการ มีสัจจะ เชื่อถือได้ ซึ่งทำให้เกิดการเสริมสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรม เกิดความร่วมมือ ช่วยกันตัดสินใจ เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดความรับผิดชอบหน้าที่ร่วมกัน รวมถึงส่งผลทำให้แต่ละคนสามารถทำงานที่ตรงกับความสามารถ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ควรนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปต่อยอดในการดำเนินการเสริมสร้างพฤติกรรมทางจริยธรรมให้ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ไม่มี

ผู้รายงาน .....

(นางธนันตร์พัฒน์ มีลาภกิจ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา .....

(นางสาวรานี รongสวัสดิ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล