



รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ของสำนักงานอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานอำนวยการ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

แบบการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ 14 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

- ชื่อประมวลจริยธรรม
1. ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2564
 2. ประมวลจริยธรรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2564
 3. ข้อกำหนดทางจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (อยู่ระหว่าง ศปท. ดำเนินการ)

URL ที่เผยแพร่ <https://citly.me/hnFpL>
QR-Code



ชื่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กระบวนการ “การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน”

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - 1.1 ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน
 - 1.2 ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินและผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน
 - 1.3 ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้กำหนดไว้ตามประกาศ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน
 - 1.4 ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน ผู้ประเมิน กับ ผู้รับประเมิน ควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคลด้วย

1.5 การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้รับการประเมินประเมินตนเองแล้วจึงส่งผลการประเมินตนเองดังกล่าวให้ผู้รับการประเมินทราบเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการประเมิน และให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

1.6 ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการก่อนนำเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักฯ

1.7 ให้ผู้อำนวยการสำนักฯ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)

2.1 การประเมินสมรรถนะของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักผู้อำนวยการ ประกอบด้วย การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) การประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรม (แบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจริยธรรมข้าราชการ สป.)

2.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักผู้อำนวยการ ปีละ 2 รอบ คือ รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป และรอบที่ 2 คือ วันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน

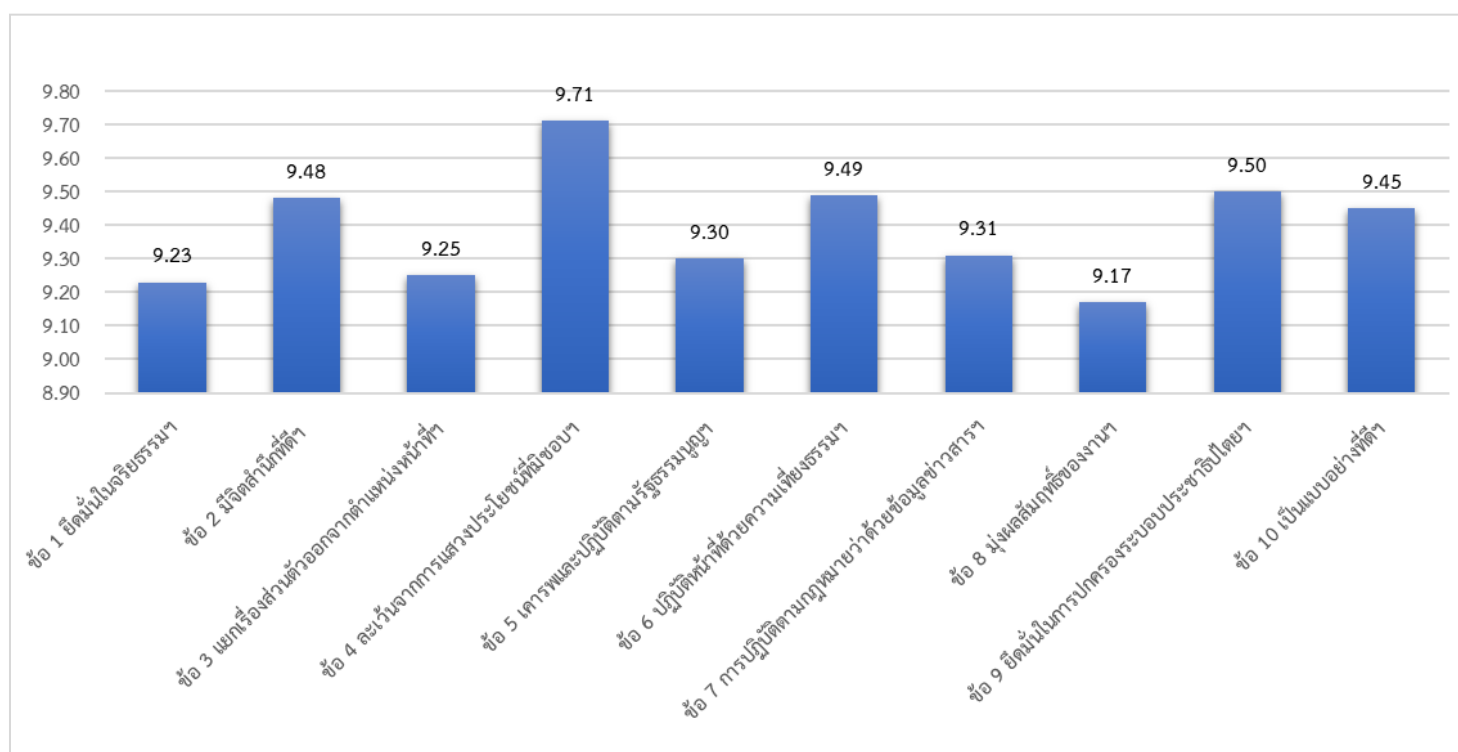
3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในสังกัดสำนักผู้อำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยมีพฤติกรรมคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า คุณลักษณะที่บุคลากรมีความโดดเด่น **มากที่สุด** คือ ข้อ 4 ละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม **รองลงมา** คือ ข้อ 9 ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ข้อ 6 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง มีจิตมุ่งบริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ข้อ 2 มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ข้อ 10 เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของราชการ ข้อ 7 การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ อย่างเคร่งครัดและรวดเร็วด้วยความครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ข้อ 5 เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา ข้อ 3 แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ข้อ 1 การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม และ **น้อยที่สุด** คือ ข้อ 8 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด ตามลำดับรายละเอียดตามตารางและแผนภูมิ ดังนี้

ตารางที่ 1 ภาพรวมคะแนนจากแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ

คุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ	ผลรวมคะแนนเฉลี่ย
1. การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม	9.23
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้	9.48
3. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน	9.25
4. ละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม	9.71
5. เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา	9.30
6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง มีจิตมุ่งบริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม	9.49
7. การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ อย่างเคร่งครัดและรวดเร็วด้วยความครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	9.31
8. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด	9.17
9. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	9.50
10. เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของราชการ	9.45

แผนภูมิที่ 1 ภาพรวมคะแนนจากแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ



4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักอำนวยการ ได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม มีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี ประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่

ดังนั้น การบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น เป็นการประเมินตามข้อตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรม ซึ่งกำหนดค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งองค์ประกอบการประเมิน เป็น 3 องค์ประกอบ คำนวณ 100 คะแนน ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน	น้ำหนัก 70
องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)	น้ำหนัก 20
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรม	น้ำหนัก 10

และในส่วนของการพิจารณาบรรจุใหม่ที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะแบ่งองค์ประกอบการประเมิน เป็น 3 องค์ประกอบ คำนวณ 100 คะแนน ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน	น้ำหนัก 50
องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)	น้ำหนัก 30
องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรม	น้ำหนัก 20

และจะนำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้ผลการปฏิบัติงาน โดยจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป โดยแบ่งผลการประเมินออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ☐ ดีเด่น มากกว่าหรือเท่ากับ 90 คะแนน
- ☐ ดีมาก มากกว่าหรือเท่ากับ 80 คะแนน
- ☐ ดี มากกว่าหรือเท่ากับ 70 คะแนน
- ☐ พอใช้ มากกว่าหรือเท่ากับ 60 คะแนน
- ☐ ต้องปรับปรุง น้อยกว่า 60 คะแนน

ทั้งนี้ แบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้นำมาประกอบการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 10 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม
- 2) มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้
- 3) แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน
- 4) ละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม
- 5) เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา

6) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง มีจิตมุ่งบริการแก่ประชาชน โดยมี
อัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

7) การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ อย่างเคร่งครัดและรวดเร็วด้วยความ
ครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

8) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด

9) ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

10) เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รักษาชื่อเสียง และ
ภาพลักษณ์ของราชการ

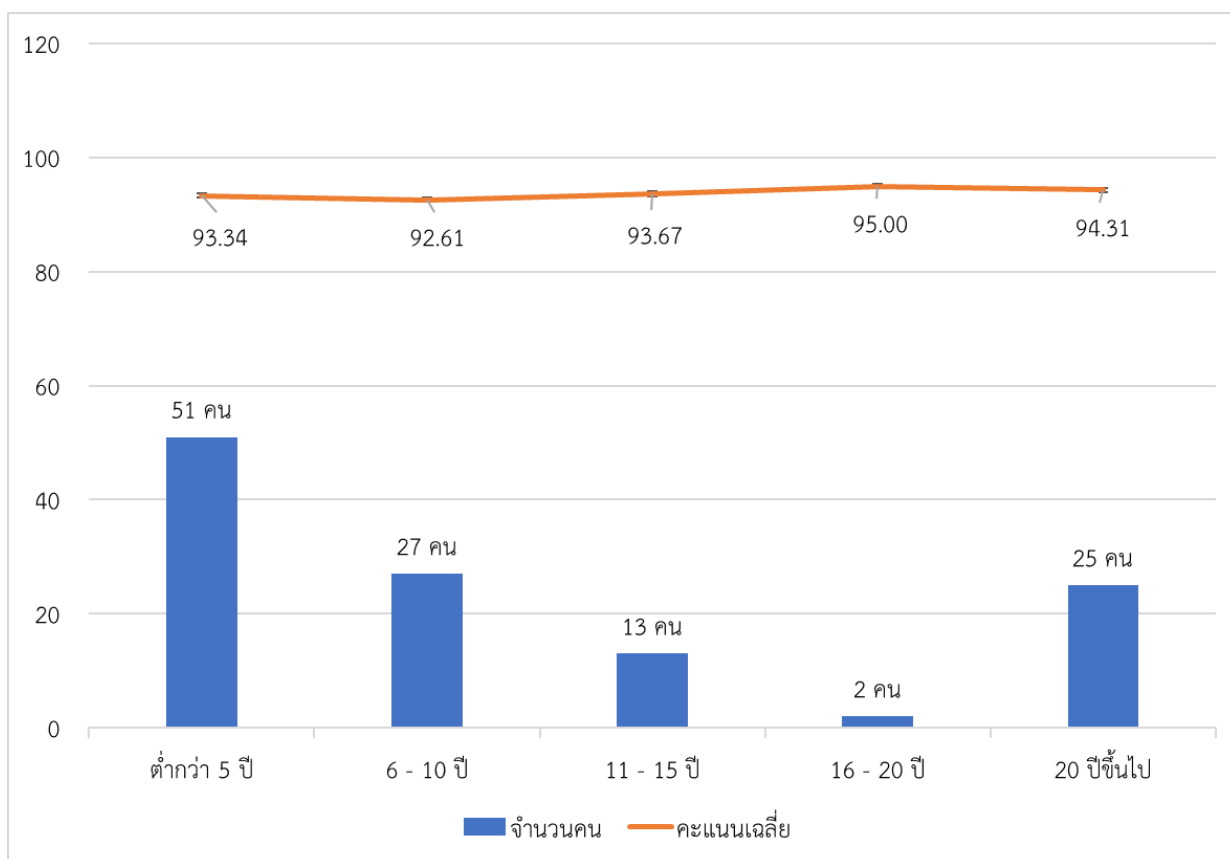
ซึ่งจากผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน
และข้อบังคับว่าด้วยจรรยาข้าราชการ สป. ของข้าราชการในสังกัดสำนักอำนาจการ สป. จำนวน 118 คน
สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ภาพรวมคะแนนจากแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ จำแนกตามช่วงอายุราชการ

ช่วงอายุราชการ	จำนวนข้าราชการ (คน) N=118	คะแนนเฉลี่ยจากผล การประเมินทั้ง 10 ข้อ
1. ต่ำกว่า 5 ปี	51	93.34
2. 6 - 10 ปี	27	92.61
3. 11 - 15 ปี (3)	13	93.67
4. 16 - 20 ปี (1)	2	95.00
5. 20 ปีขึ้นไป (2)	25	94.31

จากตารางที่ 2 สำนักอำนาจการ สป. มีข้าราชการในสังกัด จำนวนทั้งสิ้น 118 คน จำแนกตามช่วง
อายุราชการ 5 กลุ่มช่วงอายุ พบว่า ช่วงอายุราชการที่มีคะแนนเฉลี่ยจากผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมฯ
มากที่สุด คือ ช่วงอายุราชการ 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 95.00 **รองลงมา** คือ ช่วงอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป
คิดเป็นร้อยละ 94.31 และ**น้อยที่สุด** คือ ช่วงอายุราชการ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 92.61 ตามลำดับ และสามารถ
แสดงในรูปของแผนภูมิได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 2 ภาพรวมคะแนนจากแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ จำแนกตามกลุ่มอายุราชการ



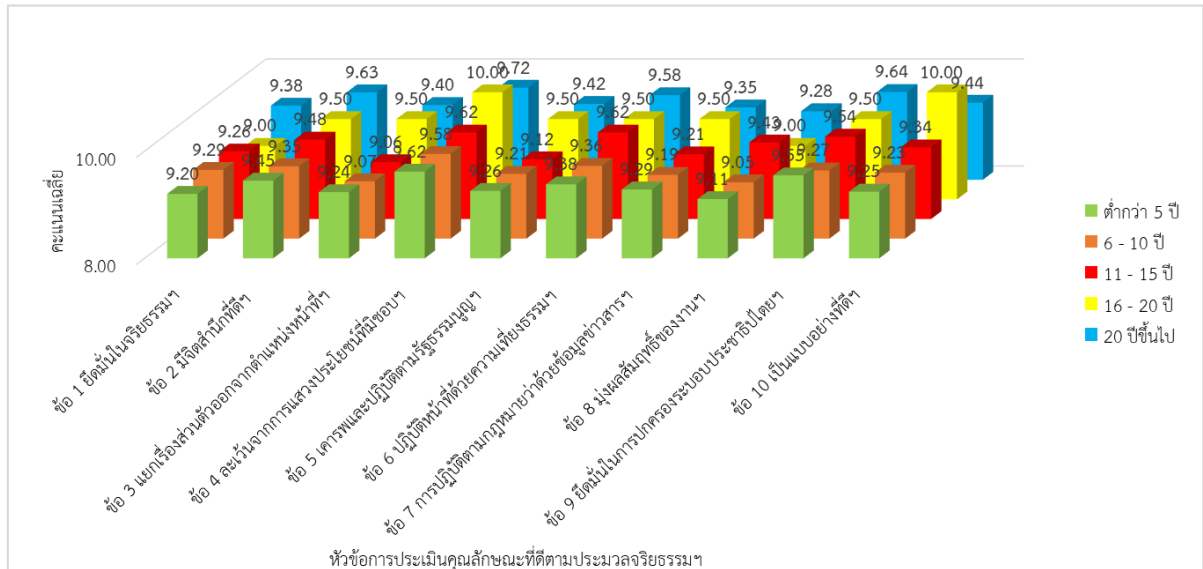
ตารางที่ 3 สรุปผลคะแนนจากแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ เป็นรายข้อ จำแนกตามช่วงอายุราชการ ของข้าราชการในสังกัดสำนักอำนวยการ สป.

คุณลักษณะที่ดี ตามประมวลจริยธรรมฯ	ช่วงอายุราชการ	คะแนนเฉลี่ยตามช่วงอายุ				
		ต่ำกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
1. การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัด กระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม		9.20	9.29	9.26	9.00	9.38
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริตและ รับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติ หน้าที่ด้วยความรวดเร็วโปร่งใส และ สามารถตรวจสอบได้		9.45	9.35	9.48	9.50 (2)	9.63
3. แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่ง หน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวม ของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ ส่วนตน		9.24	9.07	<u>9.06</u>	9.50 (2)	9.40

ช่วงอายุราชการ คุณลักษณะที่ดี ตามประมวลจริยธรรมฯ	คะแนนเฉลี่ยตามช่วงอายุ				
	ต่ำกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	11 - 15 ปี	16 - 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
4. ละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มี ชอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และ ไม่กระทำการอันเป็นการขัดกัน ระหว่างประโยชน์ส่วนตนและ ประโยชน์ส่วนรวม	9.62 (1)	9.58 (1)	9.62 (1)	10.00 (1)	9.72 (1)
5. เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา	9.26	9.21	9.12	9.50 (2)	9.42
6. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง มีจิตมุ่งบริการ แก่ประชาชน โดยมีอหิยาศัยที่ดีและ ไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม	9.38	9.36 (2)	9.62 (1)	9.50 (2)	9.58
7. การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วย ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ อย่างเคร่งครัดและรวดเร็วด้วย ความครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	9.29	9.19	9.21	9.50 (2)	9.35
8. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษา คุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ โดยเคร่งครัด	<u>9.11</u>	<u>9.05</u>	9.43	<u>9.00</u>	<u>9.28</u>
9. ยึดมั่นในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	9.55 (2)	9.27	9.54 (2)	9.50 (2)	9.64 (2)
10. เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง รักษาชื่อเสียง และ ภาพลักษณ์ของราชการ	9.25	9.23	9.34	10.00 (1)	9.44

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่า บุคลากรในแต่ละช่วงอายุ มีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละข้อที่แตกต่างกัน โดยสามารถสรุปภาพรวมคะแนนจากแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรม ที่นำมาใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เกี่ยวกับ “การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน” ทั้งในภาพรวม / การจำแนกเป็นรายกลุ่มตำแหน่ง / การจำแนกรายข้อ ได้ดังนี้

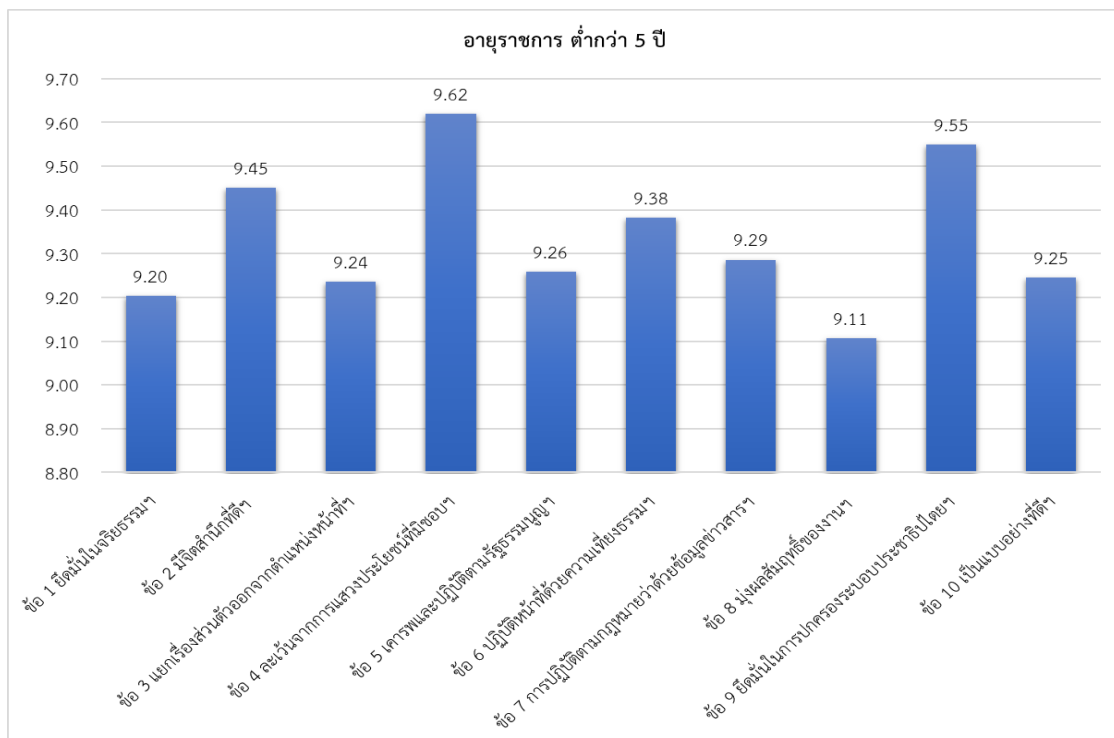
แผนภูมิที่ 3 สรุปผลคะแนนจากแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ เปรียบเทียบตามหัวข้อ การประเมินฯ จำแนกตามกลุ่ม



ทั้งนี้ สามารถสรุปผลคะแนนจากแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ จำแนกรายข้อ ได้ดังนี้

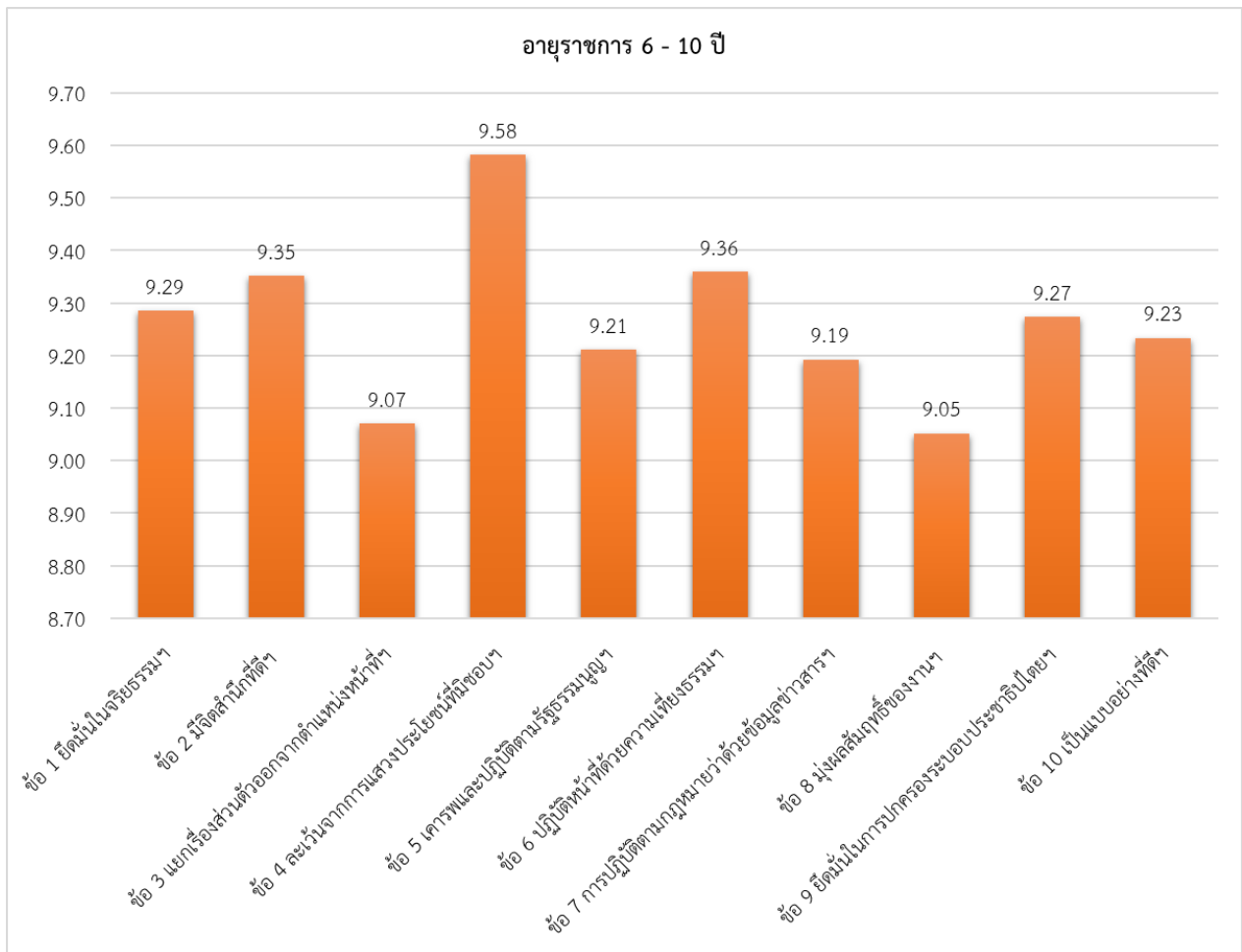
1) กลุ่มอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี มีคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ พบว่า **มากที่สุด** คือ ข้อ 4 ละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม (ร้อยละ 9.62) **รองลงมา** คือ ข้อ 9 ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ร้อยละ 9.55) และ**น้อยที่สุด** คือ ข้อ 8 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด (ร้อยละ 9.11) ตามลำดับ และสามารถแสดงในรูปของแผนภูมิได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 4 ผลคะแนนจากแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ จำแนกตามช่วงอายุราชการ 6 - 10 ปี



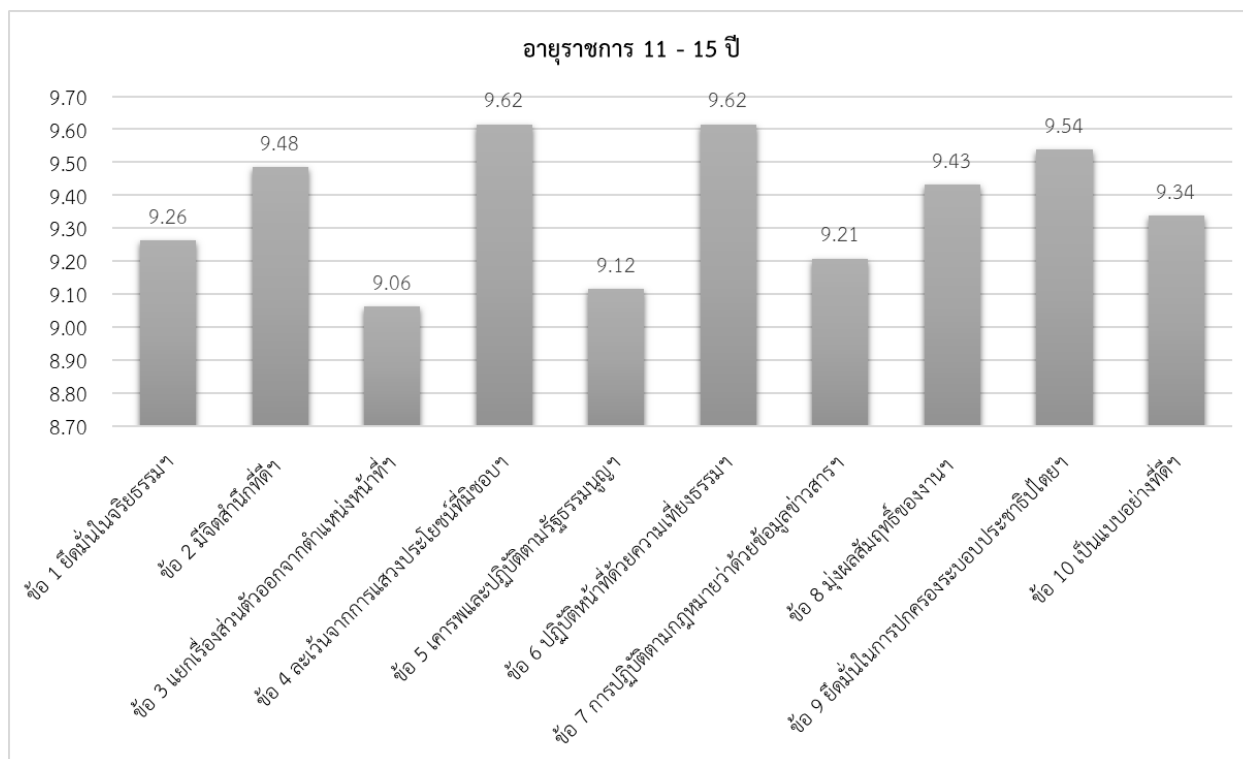
2) กลุ่มอายุราชการ 6 - 10 ปี มีคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ พบว่า **มากที่สุด** คือ ข้อ 4 ละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม (ร้อยละ 9.58) **รองลงมา** คือ ข้อ 6 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง มีจิตมุ่งบริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (ร้อยละ 9.36) และ **น้อยที่สุด** คือ ข้อ 8 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ โดยเคร่งครัด (ร้อยละ 9.05) ตามลำดับ และสามารถแสดงในรูปของแผนภูมิได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 5 ผลคะแนนจากแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ จำแนกตามช่วงอายุราชการ 6 - 10 ปี



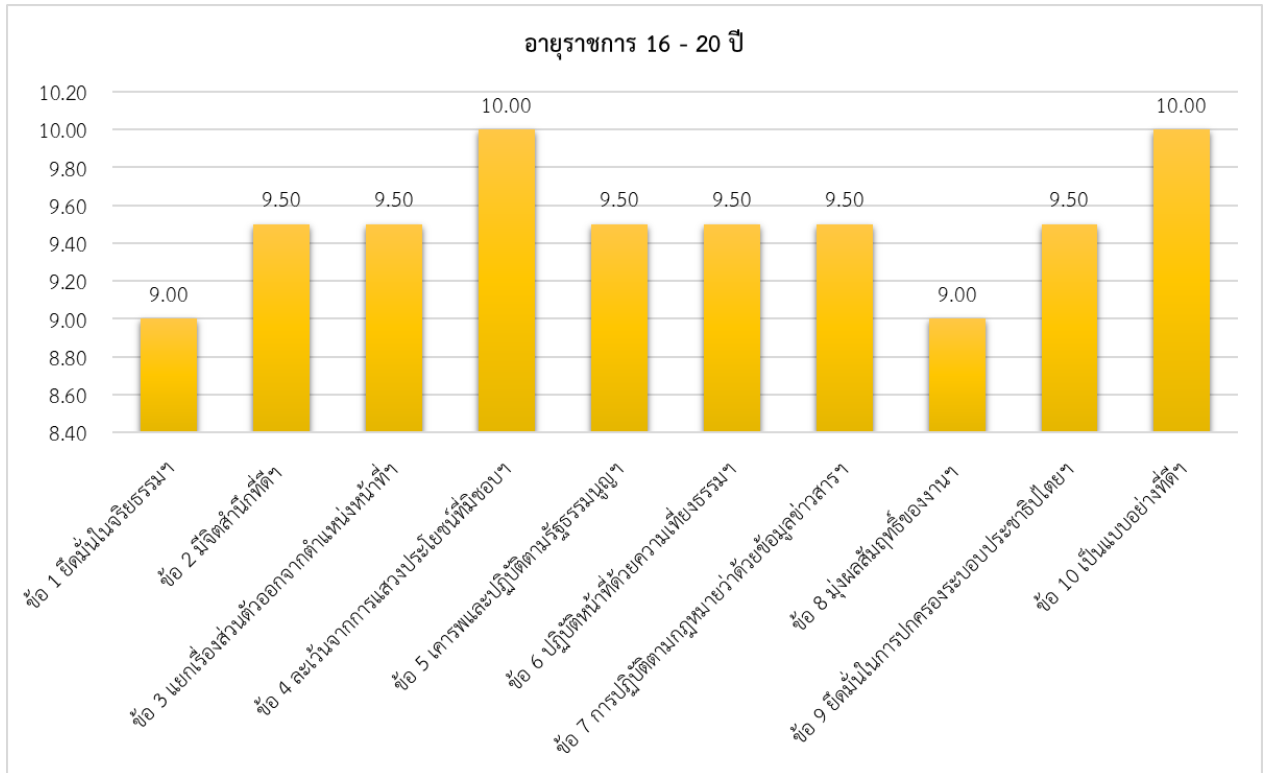
3) กลุ่มอายุราชการ 11 - 15 ปี มีคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ พบว่า **มากที่สุด** คือ ข้อ 4 ละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม และข้อ 6 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง มีจิตมุ่งบริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (ร้อยละ 9.62) **รองลงมา** คือ ข้อ 9 ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ร้อยละ 9.54) และ **น้อยที่สุด** คือ ข้อ 3 แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน (ร้อยละ 9.06) ตามลำดับ และสามารถแสดงในรูปของแผนภูมิได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 6 ผลคะแนนจากแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ จำแนกตามกลุ่มอายุราชการ 11 - 15 ปี



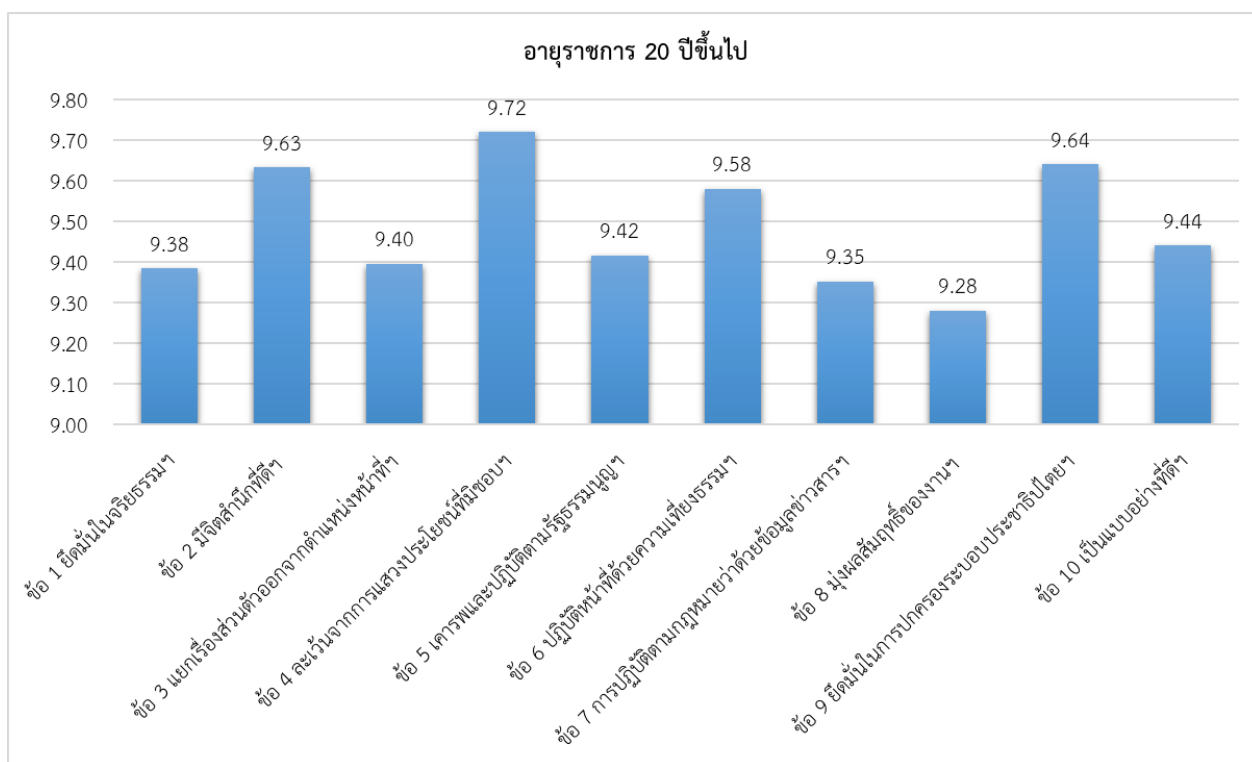
3) อายุราชการ 16 - 20 ปี มีคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ พบว่า **มากที่สุด** คือ ข้อ 4 ละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบาโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม และข้อ 10 เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รักษาชื่อเสียง และภาพลักษณ์ของราชการ (ร้อยละ 10.00) **รองลงมา** คือ ข้อ 2 มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็วโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ข้อ 3 แยกเรื่องส่วนตัวออกจากตำแหน่งหน้าที่ และยึดถือประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ เหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ข้อ 5 เคารพและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างตรงไปตรงมา ข้อ 6 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม เป็นกลางทางการเมือง มีจิตมุ่งบริการแก่ประชาชน โดยมีอัธยาศัยที่ดีและไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ข้อ 7 การปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัดและรวดเร็วด้วย ความครบถ้วน ถูกต้อง ทันการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง และข้อ 9 ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ร้อยละ 9.50) และ**น้อยที่สุด** คือ ข้อ 1 การยึดมั่นในจริยธรรมและยืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องและเป็นธรรม และข้อ 8 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด (ร้อยละ 09.00) ตามลำดับ และสามารถแสดงในรูปของแผนภูมิได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 7 ผลคะแนนจากแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ จำแนกตามกลุ่มอายุราชการ 16 - 20 ปี



4) กลุ่มอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ พบว่ามากที่สุด คือ ข้อ 4 ละเว้นจากการแสวงประโยชน์ที่มีขอบโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่และไม่กระทำการอันเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม (ร้อยละ 9.72) รองลงมา คือ ข้อ 9 ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (ร้อยละ 9.64) และน้อยที่สุด คือ ข้อ 8 มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพโดยเคร่งครัด ตามลำดับ และสามารถแสดงในรูปของแผนภูมิได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 8 ผลคะแนนจากแบบประเมินคุณลักษณะที่ดีตามประมวลจริยธรรมฯ จำแนกตามกลุ่มอายุราชการ 20 ปีขึ้นไป



5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค

5.1 ด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

5.2 ด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินสามารถใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ ซึ่งอาจไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา อาจส่งผลให้การประเมินไม่เป็นธรรมได้

5.3 ด้านผู้รับการประเมิน อาจมีความเชื่อว่าการประเมินมีความเป็นธรรม หมาดความศรัทธาต่อการประเมิน ขาดความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน และอาจขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีในการประเมินฯ

5.4 ด้านผลการประเมินการปฏิบัติงาน คือ ผลการประเมินไม่ตรงกับความคิดของผู้ประเมิน และไม่เปิดช่องทางที่หลากหลายในการรับฟังความคิดเห็นหรือการขออุทธรณ์ผลการประเมิน รวมถึง ยังไม่มีการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะ

1. หน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล ควรสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้กับข้าราชการทราบ เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์กรเพื่อใช้ในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อนำพ้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานควรกระทำด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และสามารถเปิดโอกาสให้มีการตรวจสอบได้
3. ควรมีการนำผลการปฏิบัติงานมาพูดคุยกัน ระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เพื่อให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นในคราวต่อไป
4. ควรมีการให้รางวัลสำหรับผู้มีผลการประเมินดีเด่น ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงินอย่างเดียว แต่อาจจะ เป็นใบประกาศ หรือคำชมเชย เป็นต้น เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
5. ควรนำผลการปฏิบัติงานมาพัฒนาต่อยอดในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล การจัด กิจกรรมฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะ สมรรถนะที่ขาด และกำหนดหลักสูตรที่สอดคล้องกับบุคคลด้วย

ผู้รายงาน 

(นางสาวปรารธนา ช้อนแก้ว)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักอำนวยการ สป.

ผู้บังคับบัญชา..... 

(นายฉักร วงศ์เพ็ง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สป.

**งานพัฒนาบุคลากร กลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักอำนวยการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ**

โทรศัพท์ 0 2280 2863
โทรสาร 0 2268 5623
E-MAIL : HRDOPSMOE@GMAIL.COM