

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการกรมการศาสนา.....กระทรวงวัฒนธรรม.....
ปีงบประมาณพ.ศ.2566.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน28.มีนาคม.2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน.....

URL ที่เผยแพร่ <https://www.dra.go.th/site/HumanResource/download?page=3>.....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรมข้อกำหนดจริยธรรม กรมการศาสนา.....

URL ที่เผยแพร่ <https://www.dra.go.th/site/HumanResource/download?page=2>.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566, การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน รอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566 และโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร I AM DRA

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 - 1) ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ 2566 จำนวน 2 ครั้ง/ปี
 - 2) การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการและพนักงานราชการ
 - 3) การพัฒนาบุคลากร
 - 4) การให้คุณให้โทษและสร้างขวัญกำลังใจ
 - 5) การอุทธรณ์และร้องทุกข์
2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)
 - กรมการศาสนา ได้นำการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบ 6 เดือน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม โดยได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการบริหารทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 30 (30 คะแนน) ในการประเมินพฤติกรรมสมรรถนะหลักในหัวข้อต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในหัวข้อการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) ดังนี้

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

ทั้งนี้ ในการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการจากสมรรถนะหลัก ในหัวข้อการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) ได้แบ่งระดับการประเมินในหัวข้อดังกล่าวเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 มีความสุจริต

- 1.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ
- 1.2 แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสัจจะเชื่อถือได้

- 2.1 รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้
- 2.2 แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ

- 3.1 ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติ หรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบ และรับผิดชอบ
- 3.1 เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง

- 4.1 ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการแม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก
- 4.2 กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม

- 5.1 ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

โดยการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม ดังนี้

มาตรฐานทางจริยธรรม	ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
1. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	✓
2. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่	✓
3. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	✓
4. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	✓
5. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	✓
6. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	✓
7. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	✓

การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีเนื้อหาที่สอดคล้องกับพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) การปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่กรมการศาสนา ดังนี้

Dos	ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
1. จงรักภักดีต่อประเทศชาติรักษาผลประโยชน์ และรักษาความลับ เกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ	✓
2. แสดงออกถึงความเคารพ เทิดทูน และรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์	✓
3. นำหลักธรรมตามศาสนาที่เคารพนับถือ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	✓
4. สนับสนุนให้มีการปฏิบัติศาสนกิจ สืบทอด และทำนุบำรุงศาสนาให้มีความเจริญยั่งยืน	✓
5. มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า	✓
Don'ts	ประเมินผลการปฏิบัติราชการ
1. ไม่ด้อยค่าความเป็นไทย หรือก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติ	✓
2. ไม่แสดงกิริยาอาการหรือวาจาที่ไม่ให้เกียรติ หรือจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์	✓
3. ไม่ลบหลู่ดูแคลนหรือด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง	✓
4. ไม่ขัดขวางการทำนุบำรุงศาสนาและการปฏิบัติภารกิจทั้งปวง	✓
5. ไม่ควรกระทำให้เกิดการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงของชาติ	✓

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- บุคลากรกรมการศาสนามีผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ รอบ 6 เดือน รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2566 มากกว่าร้อยละ 80 คิดเป็นร้อยละ 100 และมีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้

3.1 ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

ระดับ ดีเด่น จำนวน 61 ราย

ระดับ ดีมาก จำนวน 7 ราย

3.2 ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ

ระดับ ดีเด่น จำนวน 1 ราย

ทั้งนี้ได้มีการประกาศรายชื่อข้าราชการผู้มีผลการปฏิบัติราชการในระดับดีเด่นและดีมากให้บุคลากรภายในหน่วยงานที่รับการประเมินได้รับทราบ เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ข้อ ๙ (๖) และตามประกาศกรมตุลาการ ที่ ๒๓๖/๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมตุลาการ กำหนดให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อข้าราชการพลเรือนสามัญผู้มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ กรมการศาสนาได้ดำเนินการประเมิน

พฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำมาตรฐานทางจริยธรรมและพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เป็นหลักในการดำเนินงาน เพื่อให้บุคลากรของกรมการศาสนา ได้รับการปลูกจิตสำนึกให้มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- กรมการศาสนามีการนำคะแนนจากการประเมินพฤติกรรมมาเป็นเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือนแต่ละรอบการประเมิน และได้มีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร I AM DRA เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรกรมการศาสนายึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร I AM DRA คือ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น และตั้งใจ โปร่งใสตรวจสอบ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม พัฒนาตนเองและองค์กรสู่ความเป็นเลิศ เชี่ยวชาญด้านศาสนา และเสียสละ มุ่งผลเพื่อส่วนรวม ส่งเสริมให้บุคลากรกรมการศาสนาพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม ๕ ประการ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา กตัญญู และเพื่อขับเคลื่อนกรมการศาสนาเป็นองค์กรคุณธรรมต้นแบบ

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี

ผู้รายงาน

(นางสาววรรณุช มาลี)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายชัยพล สุขเอี่ยม)

ตำแหน่ง อธิบดีกรมการศาสนา