

## แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพิษณุโลก

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

### ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ <https://plk.onab.go.th/th/content/category/detail/id/๗๒๖/iid/๔๑๙๕๕>

หัวข้อ O๓๙ ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

### ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม จรรยาบรรณของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานศาสนการและลูกจ้าง

URL ที่เผยแพร่ <https://plk.onab.go.th/th/content/category/detail/id/๗๒๖/iid/๔๑๙๕๕>

### ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

กิจกรรมที่ ๑ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพิษณุโลก ครั้งที่ ๑

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน  
ขั้นตอนการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย

๑. ประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยคณะกรรมการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๒. รายละเอียดการประเมิน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ความสามารถในการเรียนรู้งาน
- ความสามารถในการปรับใช้ความรู้กับงานในหน้าที่
- ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย
- อื่นๆ (ถ้ามี)

ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

- ความประพฤติ
- ความมีคุณธรรม จริยธรรม
- การรักษาวินัย
- อุทิศเวลาให้ราชการ

๓. ข้อมูลที่ใช้ประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย
- บันทึกผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ดูแลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
  - รายงานผลการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้บังคับบัญชา
  - รายงานผลการพัฒนาตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๔. สัดส่วนของคะแนนและมาตรฐานการประเมิน

- สัดส่วนคะแนนการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ  
ส่วนที่ ๑ คะแนนผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๕๐  
ส่วนที่ ๒ คะแนนพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๕๐
- มาตรฐานการประเมิน แต่ละส่วนต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

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

- ความประพฤติ ได้แก่
  - ให้บริการประชาชนหรือผู้รับบริการด้วยอัธยาศัยดี
  - มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
  - ให้บริการประชาชนหรือผู้รับบริการด้วยความรวดเร็ว เอาใจใส่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
  - ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร
  - ความมีคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่
  - อุทิศตนและเสียสละเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ
  - มีจิตสำนึกที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต
  - ยึดมั่นในสถาบันพระมหากษัตริย์ และไม่กระทำการใดๆ อันจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อประเทศชาติ

ศาสนา และพระมหากษัตริย์

- การรักษาวินัย ได้แก่
  - มีความรับผิดชอบในการรักษาเวลาทำงาน
  - แต่งกายในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ
  - ไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการเสื่อมเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นข้าราชการ
  - ไม่กระทำการใดๆ อันอาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ชื่อเสียงของหน่วยงาน
  - ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาโดยยึดหลักจรรยาบรรณวิชาชีพ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสูงกว่าความคาดหวังค่อนข้างมาก (๘๐-๘๙ คะแนน)

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล


๑. ผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ประกอบด้วย

- ส่วนที่ ๑ คะแนนผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๕๐
- ส่วนที่ ๒ คะแนนพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ร้อยละ ๕๐
- มาตรฐานการประเมิน แต่ละส่วนต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐

๒. ส่งผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗  
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ  
- ไม่มี -

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจรรยาบรรณไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล  
- ไม่มี -

ผู้รายงาน .....   
(นางสาวสุรินทรา วาไทย)  
ตำแหน่ง นักวิชาการศาสนาปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา .....   
(นางสุวลักษณ์ มุลหาล้า)  
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพิษณุโลก

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจรรยาบรรณที่นำไปใช้  
ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม