

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ ...กรมศิลปากร.....
ปีงบประมาณพ.ศ. 2566.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน25 เมษายน 2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน.....
URL ที่เผยแพร่ <https://www.finearts.go.th/main/view/41398-การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมศิลปากร-ประจำปี-๒๕๖๖-Integrity-and-Transparency-Assessment---ITA->
ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ..ข้อกำหนดจริยธรรมของกรมศิลปากร ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖.
URL ที่เผยแพร่ <https://www.finearts.go.th/main/view/41398-การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของกรมศิลปากร-ประจำปี-๒๕๖๖-Integrity-and-Transparency-Assessment---ITA->

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
กรมศิลปากรได้นำสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนสามัญ จำนวน 5 สมรรถนะ ได้แก่
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) บริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) และการทำงานเป็นทีม (Teamwork) มาเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือนสำหรับข้าราชการทุกตำแหน่ง ดังปรากฏตามเอกสาร ดังนี้
 1. ประกาศกรมศิลปากร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกรมศิลปากร ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2553
 2. หนังสือกรมศิลปากร ที่ วธ 0401/1855 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2553 เรื่อง ชักซ้อมการประเมินสมรรถนะหลัก เพื่อการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2553)

2. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงิน สำหรับข้าราชการทุกตำแหน่งของกรมศิลปากร ได้มีการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติตนของข้าราชการพลเรือน ตามประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยนำมาใช้เป็นองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักของผู้ดำรงตำแหน่งของข้าราชการทุกตำแหน่ง และการประเมินดังกล่าว มีความสอดคล้องกับพฤติกรรม/สิ่งที่ควรกระทำและพฤติกรรม/สิ่งที่ไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

พฤติกรรม/สิ่งที่ควรกระทำ (Dos)

2.1 แสดงออกถึงความเคารพ เคารพและรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เข้าร่วมกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติในโอกาสต่าง ๆ

2.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้และตรงไปตรงมาตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.3 ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย ถ้าคัดค้านหรือโต้แย้งคำสั่งที่ไม่ถูกต้องหรือไม่ชอบด้วยกฎหมาย

2.4 ปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยยึดหลักถือประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล ไม่ใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ไปใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง หรือเครือญาติและพวกพ้อง

2.5 ให้บริการตามภารกิจหน้าที่ของตนด้วยความเต็มใจและดำเนินการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง และเหมาะสมตามบริบทของภารกิจ

2.6 ปฏิบัติหน้าที่และให้บริการด้วยความปราศจากอคติและไม่เลือกปฏิบัติโดยความรู้สึกร่วมกัน ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจ สังคมหรือปัจจัยอื่น ๆ รักษาความเป็นกลางทางการเมือง ให้บริการด้วยหลักความเที่ยงธรรม เสมอภาค สุภาพ มีน้ำใจ เอื้ออาทร

2.7 ตระหนักและสำนึกอยู่เสมอถึงความเป็นข้าราชการ และเจ้าหน้าที่รัฐ ที่จะต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีประพฤติตนให้เป็นที่ยอมรับ และศรัทธาของประชาชน

2.8 ยึดหลักการเป็นผู้มีน้ำใจนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ กำเนิดถึงเหตุและผลทั้งในการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงาน โดยยึดถึงความถูกต้อง เคารพกฎกติกา มารยาท พร้อมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น รู้ภัย ให้อภัยต่อความผิดพลาดของตนเอง และผู้อื่น และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข ในสิ่งที่บกพร่อง

พฤติกรรม/สิ่งที่ไม่ควรกระทำ (Don't)

2.1 ไม่แสดงออกในลักษณะที่ส่อไปทางดูแคลนหรือด้อยค่าความเป็นไทย ไม่ให้เกียรติหรือไม่จงรักภักดี ต่อสถาบันพระมหากษัตริย์

2.2 ไม่แสดงกิริยาวาจาหรืออาการในเชิงลบดูแคลน หรือ ด้อยค่าศาสนาใดศาสนาหนึ่ง

- 2.3 ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมาย เพื่อเอื้อต่อการกระทำความผิดระเบียบแบบแผน
ทางราชการ
- 2.4 ไม่ปฏิบัติ ละเลย หรือเพิกเฉยในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน หรือบรรเทาทุกข์ให้แก่
ประชาชน
- 2.5 ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง คำขอร้อง คำขู่ หรืออิทธิพลใด ๆ ในการชักจูงให้กระทำความผิดหรือ
กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องชอบธรรม
- 2.6 ไม่ประพฤติหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติภูมิ ศักดิ์ศรี
ภาพลักษณ์ของตนเองและราชการ
- 2.7 ไม่ปฏิบัติความรับผิดชอบหรือปิดความรับผิดชอบของตนเองไปยังผู้อื่น เมื่อเกิด
ความบกพร่องหรือผิดพลาดในการปฏิบัติงานขึ้น
- 2.8 ไม่กระทำการอันส่อไปในทางที่อาจตีความหมายได้ว่าเป็นการขัดกันระหว่างผลประโยชน์
ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ตามที่กรมศิลปากรได้นำสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนสามัญ สมรรถนะลำดับที่ 4 “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)” มาเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงิน สำหรับข้าราชการทุกตำแหน่ง และกรมศิลปากรได้รวบรวมข้อมูล ตั้งแต่รอบการประเมิน ครั้งที่ 1/2560 ถึง ครั้งที่ 1/2566 มีข้าราชการที่ไม่ผ่านการประเมินสมรรถนะ จำนวน 5 รอบการประเมิน ดังนี้

1. ครั้งที่ 1/2560 จำนวน 4 ราย คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานการสังคีต 2 ราย สังกัดสำนักศิลปากรที่ 7 เชียงใหม่ 1 ราย และสำนักศิลปากรที่ 10 นครราชสีมา 1 ราย
2. ครั้งที่ 2/2560 จำนวน 2 ราย คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานการสังคีต 2 ราย
3. ครั้งที่ 1/2561 จำนวน 1 ราย คือ ข้าราชการสังกัดสำนักศิลปากรที่ 6 สุโขทัย
4. ครั้งที่ 2/2561 จำนวน 1 ราย คือ ข้าราชการสังกัดสำนักช่างสิบหมู่
5. ครั้งที่ 1/2564 จำนวน 1 ราย คือ ข้าราชการสังกัดสำนักช่างสิบหมู่

หมายเหตุ

ในการประเมิน ครั้งที่ 1/2566 ได้มีการสำรวจ ข้อมูลล่าสุด ถึงวันที่ 25 เมษายน 2566 พบว่า ข้าราชการของกรมศิลปากรทุกคนผ่านการประเมินสมรรถนะ

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหนังสือกรมศิลปากร ที่ วร.0401/1855 ลงวันที่ 8 กรกฎาคม 2553 เรื่อง ชักซ้อม การประเมินสมรรถนะหลัก เพื่อการเลื่อนเงินเดือน ครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2553) ได้แจ้งหลักเกณฑ์ เพิ่มเติมในการประเมินสมรรถนะหลัก โดยกำหนดว่า ผู้รับการประเมินจะต้องแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ ทุกพฤติกรรมในแต่ละระดับ ถึงจะถือว่า “ผ่าน” การประเมินสมรรถนะในระดับนั้น ๆ ซึ่งข้าราชการ แต่ละประเภท และแต่ละระดับ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดมาตรฐานของสมรรถนะหลักในแต่ละ ระดับ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.1008/ว27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 และ ที่ นร.1008/ว7 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553

มาตรฐานสมรรถนะหลักของข้าราชการ แบ่งตามประเภทและระดับตำแหน่งของข้าราชการ ได้ดังนี้

1. ประเภทบริหาร ระดับสูงและระดับต้น - ระดับ 5
2. ประเภทอำนวยการ ระดับสูง - ระดับ 4
3. ประเภทอำนวยการ ระดับต้น - ระดับ 3
4. ประเภทวิชาการ ระดับทรงคุณวุฒิ - ระดับ 5
5. ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ - ระดับ 4
6. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ - ระดับ 3
7. ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ - ระดับ 2
8. ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ - ระดับ 1
9. ประเภททั่วไป ระดับทักษะพิเศษและอาวุโส - ระดับ 2
10. ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและปฏิบัติงาน - ระดับ 1

คำอธิบายและพฤติกรรมบ่งชี้ในแต่ละระดับของสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือนสามัญ สมรรถนะที่ 4 “การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)” มีดังนี้

คำจำกัดความ : การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ เพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

ระดับ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับ 1 : มีความสุจริต

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัย ข้าราชการ
- แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต

ระดับ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และมีสิ่งจะเชื่อถือได้

- รักษาคำพูด มีสิ่งจะ และเชื่อถือได้
- แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ

ระดับ 3 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และยึดมั่นในหลักการ

- ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิด และรับผิดชอบ
- เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ

ระดับ 4.: แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยึดมั่นเพื่อความถูกต้อง

- ยึดมั่นเพื่อความถูกต้อง โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้มักอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก
- กล่าวตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์

ระดับ 5.: แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม

- ยึดมั่นพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติ แม้อาจอยู่ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า 1 การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ไม่มี

ผู้รายงาน 

(นางสาวพัชรี กัลยาณมิตร)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา 

(นายชนานกร เครือสุวรรณเวส)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล