

**แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำนักงานกิจการยุติธรรม**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ สำนักงานกิจการยุติธรรม

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน

URL ที่เผยแพร่ <https://www.oja.go.th/TH/wp-content/uploads/๒๐๒๓/๐๔/๐๓๙-๒.pdf>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการรอบ ๖ เดือน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ สำนักงานกิจการยุติธรรม กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการในสำนักงานกิจการยุติธรรม ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด โดยกำหนดการประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินจากผลการปฏิบัติงานของข้าราชการที่เกิดขึ้นในเชิงปริมาณ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้

๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประเมินจากพฤติกรรมที่ผู้ปฏิบัติแสดงออก ในระหว่างการปฏิบัติราชการอันส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบจากสมรรถนะหลักที่ ก.พ.กำหนด

โดยที่สำนักงานกิจการยุติธรรมได้มีการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๐ และได้มีการประเมินผลภายใต้หลักเกณฑ์ดังกล่าวอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ซึ่งมีสาระสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีการกำหนดเกณฑ์ วิธีการประเมิน ขั้นตอน รวมถึงองค์ประกอบของคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรมและให้ข้าราชการของหน่วยงานได้รับทราบทั่วกัน

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

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ได้นำประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนมาประกอบการพิจารณา ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบในสมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะเฉพาะทางตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยประมวลจริยธรรมที่สอดคล้อง อาทิ

๑) ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่มิใช่เป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความพร้อมรับการตรวจสอบและรับผิดชอบ มีจิตสำนึกที่ดี โดยคำนึงถึงสังคม สิ่งแวดล้อม สิทธิมนุษยชน และเคารพต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๒) มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทันต่อเวลาและสถานการณ์ คำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของรัฐ รักษามาตรฐานการทำงานที่ดี พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม เชื่อมมั่นในระบบการทำงานเป็นทีม ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะทางเศรษฐกิจสังคม และต้องรักษาความเป็นกลางทางการเมืองโดยไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งอาจมีลักษณะเป็นการให้ทุนให้โทษแก่นักการเมืองและพรรคการเมือง

๔) ดำรงตนเป็นแบบอย่างด้วยการเป็นข้าราชการที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ พึงปฏิบัติตนให้เป็นທີ່เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน ไม่อ้างหรือใช้อำนาจโดยปราศจากเหตุผล ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายโดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พระบรมราโชวาท หลักคำสอนทางศาสนามาใช้ และปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีด้วยการเคารพกฎหมายและมีวินัย

โดยปรากฏรายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวล จริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ปรากฏตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ เมื่อวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๐ ในหัวข้อพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของสำนักงานกิจการยุติธรรม ดังนี้

ก. ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ทั้งงานตามภารกิจ ซึ่งวัดจากคุณภาพของงาน และงานสนับสนุน ซึ่งวัดจากคุณภาพและปริมาณของงาน ตลอดจนการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น

ข. ความทุ่มเทอุทิศตน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ รวมถึงการปฏิบัติภารกิจพิเศษอื่นใดที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายนอกเหนือจากที่กำหนดไว้อย่างเต็มความสามารถจนบรรลุผลสำเร็จ

ค. การประสานสัมพันธ์ทำงานร่วมกับบุคคลหรือหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยความเข้าใจซึ่งกันและกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ง. มีจิตมุ่งบริการ โดยมีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการและสนองความต้องการของผู้บริหารและผู้รับบริการในสถานการณ์ต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น มีแผนงาน/กิจกรรม/โครงการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริหาร/ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย

จ. มีความซื่อสัตย์ สุจริต ดำรงตนและประพฤติปฏิบัติตนตรงตามความเป็นจริงต่อตนเองและต่อผู้อื่นอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย ระเบียบ คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพโดยอาจพิจารณาได้จากพฤติกรรมการเข้ามาปฏิบัติงานทั้งในสถานที่และนอกสถานที่ปฏิบัติงานในเวลาราชการ อาทิ จำนวนการขออนอกสถานที่ การลีสแกนลายนิ้วมือเข้า-ออก การลาป่วยและการลากิจส่วนตัว เป็นต้น

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ข้าราชการในสำนักงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โดยมีการมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต มุ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ และคุณภาพของงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องต่อไป

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานนำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น มาประกอบการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน โดยการกำหนดคะแนนในแต่ละองค์ประกอบ ได้แก่

๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐) ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐) ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.พ. กำหนด ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม หรือตามที่สำนักงานกำหนด

ทั้งนี้คะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการแบ่งเป็น ๕ ระดับผลการประเมิน คือ ดีเด่น (ดีเด่น ๒ ดีเด่น ๑) ,ดีมาก(ดีมาก ๒ ดีมาก ๑) ,ดี (ดี ๒ ดี ๑) ,พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยผลการประเมินการปฏิบัติราชการของข้าราชการ สำนักงานได้นำมาประกอบการพิจารณาในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่

๑) การตรวจสอบสมรรถนะของข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทักษะ ความประพฤติ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อประโยชน์ในการหมุนเวียนข้าราชการ การมีประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย เพื่อรองรับตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไป

๒) เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการให้รางวัลการให้รางวัลหรือสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการ เช่น การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการดีเด่น การพิจารณาคัดเลือกผู้มีสิทธิประดับเข็มเครื่องหมาย ยุติธรรมอัครของกระทรวงยุติธรรม เป็นต้น

๓) เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงาน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และคุณธรรม จริยธรรม ที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจ ของสำนักงานให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

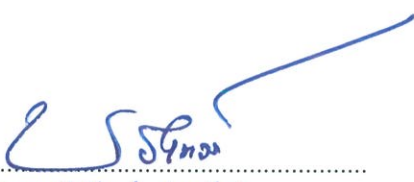
๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการ บริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานกิจการยุติธรรมได้ตระหนักในการปฏิบัติตน และรักษาคุณงามความดีที่กำหนด ในประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน โดยมีการนำไปใช้ในทุกกระบวนการงานของสำนักงานกิจการยุติธรรม โดยเฉพาะกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน หรือ การเลื่อนระดับตำแหน่ง การสร้างขวัญกำลังใจ ดังนั้น จึงเห็นควรกำหนดให้บุคลากรในสำนักงานกิจการ ยุติธรรมถือปฏิบัติ

ผู้รายงาน 
(นางสาวอรรณ ปานคง)
ตำแหน่ง เลขานุการกรม

ผู้บังคับบัญชา 
(นายชัยวัฒน์ รุ่งเล็ก)
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม