

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในการกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัด ความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ตำบลคลองน้อย อำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๓ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมของผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมของสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ www.Khlongnoi.go.th

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑. ขั้นตอนการสรรหา
๒. ขั้นตอนการบรรจุและแต่งตั้ง
๓. ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร
๔. ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล
๕. ขั้นตอนการให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

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

๑. การสรรหา

องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดแบบสัมภาษณ์สำหรับการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง หัวข้อ การยอมรับวัฒนธรรมองค์กร หลักคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร มีค่าคะแนน ๑๐ คะแนน สำหรับใช้ในการสัมภาษณ์ทุกตำแหน่ง

๒. การบรรจุและแต่งตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบรรจุและแต่งตั้งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง

โดยยึดหลักนโยบายคุณธรรม หัวข้อ “ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เปิดเผยและตรวจสอบได้”

มีการประชาสัมพันธ์การสรรหาอย่างเปิดเผยทางเว็บไซต์, ป้ายประชาสัมพันธ์, เฟสบุ๊กขององค์การบริหารส่วนตำบล.

๓. การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดให้มีหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งองค์กรอาจดำเนินการโดยการจัดฝึกอบรมเอง หรือ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น หรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อยและให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ใช้งบประมาณ ๒๒๐,๐๐๐.- บาท กลุ่มเป้าหมาย : คณะผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง เพื่อเสริมสร้างความรู้ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ปลูกฝังหลักคุณธรรม จริยธรรม จำนวน ๔๔ คน วันที่ ๙ - ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ โดยจิตอาสาองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชัยบุรี

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการกำหนดสมรรถนะหลักสำหรับการประเมิน หัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม” สำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ

องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประชาสัมพันธ์ ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหาร ส่วนตำบล, ประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล, มาตรฐานทางจริยธรรม, และบรรณรศพฤติกรรมที่ ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางใน การประพฤติตนทางจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประกาศยกย่องผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่อยู่ในระดับดีเด่น ทูกรอบการประเมิน

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. การสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถสรรหาพนักงานจ้างที่มีความรู้ความสามารถ สมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีคุณสมบัติเป็นไปตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด และมีผลคะแนนการประเมินผ่านเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐

๒. การบรรจุและแต่งตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลบรรจุและแต่งตั้งพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่ผ่านการสรรหาตามประกาศผลคะแนนเรียงลำดับคะแนนสูงสุด และเปิดเผยข้อมูล ดำเนินการด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๓. การพัฒนาบุคลากร

๓.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในรอบระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) กำหนดหลักสูตรการพัฒนา ๕ หลักสูตร ได้แก่ ๑) หลักสูตรพัฒนา ความรู้ประจำตำแหน่งหรือสายงาน ๒) หลักสูตรพัฒนาทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๓) หลักสูตรพัฒนาทัศนคติ แนวคิด วิธีการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ๔) หลักสูตรพัฒนาผู้บรรจุและแต่งตั้งใหม่ ๕) หลักสูตรพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินจัดฝึกอบรมเอง โดยจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณ ๒๒๐,๐๐๐.- บาท ผู้เข้าร่วมโครงการ : คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๓๕ คน เพื่อเสริมสร้างความรู้ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๖

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างผ่านการประเมินสมรรถนะหลัก หัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม” และองค์การบริหารส่วนตำบลได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องชมเชย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๕.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ ความเข้าใจ กฎ ระเบียบหลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนด

๕.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล, ประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล, มาตรฐานทางจริยธรรม, และแสดงออกทางพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

๕.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศยกย่องผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่อยู่ในระดับดีเด่น ทูกรอบการประเมิน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากร

๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลมีแผนพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในรอบระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) กำหนดหลักสูตรการพัฒนา ๕ หลักสูตร ได้แก่ ๑) หลักสูตรพัฒนาความรู้ประจำตำแหน่งหรือสายงาน ๒) หลักสูตรพัฒนาทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ๓) หลักสูตรพัฒนาทัศนคติ แนวคิด วิธีการปฏิบัติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ๔) หลักสูตรพัฒนาผู้บรรจุและแต่งตั้งใหม่ ๕) หลักสูตรพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม พร้อมการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

๔.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินจัดฝึกอบรมเอง โดยจัดโครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย และให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณ ๒๒๐,๐๐๐ บาท จัดขึ้น ระหว่างวันที่ ๙ - ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ผู้เข้าร่วมโครงการ : คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิก สภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จำนวน ๔๔ คน ผู้เข้าร่วม โครงการมีความรู้ ความเข้าใจในระเบียบ ข้อกฎหมาย สามารถนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อ ลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต กล้าคิดกล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมตามหลักพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม

๔.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาความดี ความชอบ การยกย่องชมเชย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และพิจารณากำหนดโครงการพัฒนา ศักยภาพ ของ บุคลากร รวมถึงการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมในหลักสูตรที่ต้องมีการพัฒนาโดยพิจารณาจากผลการประเมิน สมรรถนะและข้อเสนอแนะ ข้อปรับปรุงที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินมีความเห็นในแบบประเมิน

๔.๔. พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล และสามารถ ปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนด และตระหนักถึงพฤติกรรมที่ควรกระทำไม่ควร กระทำ มีความเข้าใจ เกี่ยวกับพฤติกรรมสี่เทา และสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม ไปใช้เป็นแนวทางในการ ประพฤติตน

๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศยกย่องผู้ที่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่ อยู่ในระดับดีเด่น ทูกรอบการประเมิน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรเกิด ความประทับใจและ มีความผูกพันต่อองค์กร อันเป็นการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ /๕ ปัญหา...

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค ในการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงาน

๑. การบริหารงานบุคคลไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว การบริหารยึดติดกับ กรอบ อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของ สังคมและด้วยกระบวนการที่ยุ่งยาก ซับซ้อนในการดำเนินการจึงไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้ อำนาจ ได้ตามอำเภอใจตามความต้องการ ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์

๓. กระบวนการสรรหาที่ใช้ระบบอุปถัมภ์ ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของ ผู้บริหาร

๔. สวัสดิการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน ไม่เป็นไปตามระบบความรู้ ความสามารถ การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ได้ยึดปริมาณงาน คุณภาพ ความรู้ความสามารถใช้ระบบ อุปถัมภ์ ความดีความชอบส่วนบุคคลเป็นหลักในการพิจารณา

ข้อเสนอแนะ ในการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงาน

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ควรมีเสถียรภาพ มีความเป็น เอกภาพ การกำหนดหลักเกณฑ์ ข้อปฏิบัติ ให้สามารถนำไปใช้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติรูปแบบเดียวกันเพียงฉบับเดียว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจ แก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลควรจัดทำแผนการบริหารงานบุคคลให้มีความ เหมาะสม ตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความ ต้องการของประชาชน

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และดำเนินการให้เป็นไปตาม ระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุด ของทางราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทาง ราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันต่อเหตุการณ์

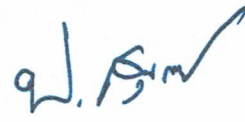
หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

.....



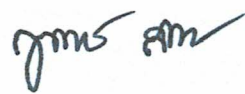
(นางสาวธิรารัตน์ สิงห์ชู)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



(นายปรเมศวร์ สุขกาย)
หัวหน้าสำนักปลัด



(นายศราวุธ สงสุข)
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย



(นายมนชัย สุขแพะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลคลองน้อย