

**การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิบุญ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์**

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ..... องค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิบุญ.....

ปีงบประมาณ..... 2566.....

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน..... 16 มกราคม 2566.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม.....ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิบุญ.....

URL ที่เผยแพร่..... http://www.tha-ibun.org/pdf/20230118093305_.pdf.....

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม -.....

URL ที่เผยแพร่ -.....

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การสอบคัดเลือกบุคคลทั่วไปเพื่อส่งจ้างเป็นพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ 2566

2. โครงการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรในองค์กรและการจัดทำมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรม

3. การประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ 2566

1. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ

ดำเนินงาน

ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- การพัฒนาบุคลากร
- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
- การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

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

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ในกระบวนการสอบสัมภาษณ์เพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง ได้ กำหนดให้มีการประเมินในหัวข้อมาตรฐานทางจริยธรรม จำนวน 25 คะแนน

การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลทำอัญญา ใช้หลักเกณฑ์ในการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ และจ้าง ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.กลาง) ดังนี้

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้ายการโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนชั้น เงินเดือนสำหรับพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.2562

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลและที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2560

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล มีมาตรฐานและเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพบนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

การพัฒนาบุคลากร

1) วิธีการฝึกอบรม ใช้วิธีจัดฝึกอบรมเองภายในองค์กร และการจัดฝึกอบรมภายในองค์กร วิธีการในการจัดฝึกอบรมที่นิยมใช้คือ วิธีบรรยาย การอภิปราย สัมมนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ เนื้อหาที่เกี่ยวข้อง ศึกษาประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง และปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตของการปฏิบัติงานใน เรื่องที่อบรม โดยมีวิทยากรที่มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ โดยตรงมาเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ในการอบรม

2) วิธีการศึกษางานนอกสถานที่ คือเดินทางไปราชการเพื่อขอศึกษาดูงานกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง ที่มีองค์ความรู้ ประสบการณ์ มีผลงานเชิงประจักษ์เหมาะสมแก่การไปขอศึกษาดูงานโดยการไปขอฟัง คำบรรยายสรุปถึงลักษณะการจัดระบบงาน ดูตัวอย่างรูปแบบ และวิธีการปฏิบัติงานจริงของหน่วยงานอื่น ๆ

3) วิธีการส่งตัวบุคลากรเข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น มหาวิทยาลัย สถาบัน พัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นต้น

4) วิธีการพัฒนาตนเอง คือ การเรียนรู้จากหัวหน้างาน มีการจัดระบบองค์ความรู้เพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรมีกาเรียนรู้ด้วยตนเอง การจัดองค์ความรู้ภายในองค์กร (KM) และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 ธันวาคม 2557 ข้อ 8 “การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงานที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพ และปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยจัดทำประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง โดยจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 รอบ คือ รอบที่ 1 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม – 31 มีนาคมของปีถัดไป รอบที่ 2 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ มีการประเมินสมรรถนะหลัก ๕ เรื่อง ประกอบไปด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

การประเมินโดยให้ผู้ประเมิน หรือผู้บังคับบัญชาประเมินโดยการสังเกตจากพฤติกรรมการแสดงออกที่เห็นเด่นชัด

การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

1. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีประกาศเกียรติคุณและรางวัล และนำไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และเพิ่มค่าตอบแทน โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

- 1.1 ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงานราชการ
- 1.2 มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 1.3 การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม
- 1.4 การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

2. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ในเวลาราชการและในวันหยุดราชการ

3. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพการแข่งขันกีฬา เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

1. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคคลในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในชั้นว่ากล่าวตักเตือน แล้วเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

2. มีมาตรการการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ 3 ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยร้ายแรง เช่น

2.1 การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

2.2 การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

2.3 การขาดเวรยามรักษาสถานที่จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบลทำอื้อยู่

2.4 การขาด ลา มาสาย เกินที่หลักเกณฑ์การลาได้ประกาศไว้

2.5 การทะเลาะวิวาท

3. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร มีการประเมินในหัวข้อมาตรฐานทางจริยธรรม จำนวน 25 คะแนน จาก 100 คะแนน ในกระบวนการสอบสัมภาษณ์เพื่อสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง

- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ย้ายหรือโอนข้าราชการใช้พฤติกรรมทางจริยธรรมมาพิจารณาควบคู่กับความรู้ความสามารถ

- การพัฒนาบุคลากร จัดฝึกอบรม ให้คำแนะนำ หรือตอบข้อสงสัย หรือคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมแก่ข้าราชการ

- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยยึดการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของข้าราชการในสังกัด

- การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่องข้าราชการที่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

- ไม่มีข้อทักท้วงร้องเรียนของบุคคลภายนอกที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบกฎหมาย

- ไม่มีเรื่องที่ถูกร้องเรียนว่าทุจริตและประพฤติมิชอบ

- ไม่มีข้าราชการที่ถูกลงโทษดำเนินการทางวินัย

- ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ไม่มีข้อร้องเรียนของประชาชนผู้รับบริการ

- ไม่มีจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ถูกตรวจสอบว่าร่ำรวยผิดปกติ

- ไม่มีจำนวนผู้ร้องเกี่ยวกับพฤติกรรมทุจริตของผู้บังคับบัญชา

4. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมากำหนดตัวชี้วัดเกี่ยวกับการรักษามาตรฐานจริยธรรมตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล การเสริมสร้างและการรักษาวินัยของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตนของผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามมาตรฐานทางจริยธรรม รวมถึงการให้ความสำคัญกับกิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการตลอดจนการจัดสรรงบประมาณและกำลังคนเพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

- นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้กำหนดเป็นแนวทางการอบรมเพื่อช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของพนักงานทั้งใหม่และเก่าได้ มีการแนะนำแนวการปฏิบัติที่ดีไปใช้ในกระบวนการอบรม โดยมีการประเมินผลทั้งก่อนอบรมและหลังอบรม

- นำประเด็นจริยธรรม มาสรุปเป็นการกำหนดคุณค่าร่วม (Shared Value) ของบุคลากรในส่วนราชการเป็นการหาพฤติกรรมที่แสดงออกร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีผลต่อการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ในส่วนของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของส่วนราชการ การหาค่านิยมร่วม (Shared Value) จะทำให้ส่วนราชการทราบว่าบุคลากรในส่วนราชการได้รับการหล่อหลอมและแสดงออกพฤติกรรมอย่างไร เช่น การใช้หลักศาสนาเป็นจุดยึดเหนี่ยวในการดำเนินการร่วมกันของข้าราชการ ซึ่งจะนำไปสู่การหาแนวทางการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรฐานทางจริยธรรมของข้าราชการต่อไป

5. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

1. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในการทำโครงการด้านจริยธรรมโดยตรงมีอยู่จำกัด ส่งผลให้ต้องนำโครงการด้านจริยธรรมไปบูรณาการร่วมกับโครงการอื่น
2. ในกรณีที่มีผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมยังขาดความชัดเจนว่าจะมีแนวทางการพิจารณาอย่างไร
3. ความสำคัญของโครงการด้านจริยธรรมมักถูกละเลย เนื่องจากถูกมองว่าจริยธรรมเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคล
4. ระเบียบสังคมที่ส่งเสริมหรือบีบคั้นให้คนเห็นแก่ตัว อันเกิดจากสังคมไม่เคร่งครัดในการบังคับใช้กฎระเบียบจึงเกิดพฤติกรรมที่คนทำผิดไม่ถูกลงโทษ แต่กลับได้รับผลดี เช่น ระบบยุติธรรมที่ไม่โปร่งใส
5. จำนวนบุคลากรระดับผู้บริหารมีข้อจำกัดด้านเวลา จึงไม่อาจเข้าร่วมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการฯ ได้ในทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลให้กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรม โดยเฉพาะกิจกรรมที่จัดขึ้นในพื้นที่นอกสำนักงานฯ ขาดผู้แทนผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ระดับสูง ในฐานะหัวหน้าคณะในการประกอบพิธีที่มีความเป็นทางการร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ที่เป็นเจ้าภาพจัดกิจกรรม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. จัดประชุมสัมมนาเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ
2. ควรกำหนดเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์ เพื่อให้ทราบถึงวัตถุประสงค์โครงการ
3. ผู้บริหารจะต้องศึกษาและเข้าใจถึงประเด็นปัญหาด้านจริยธรรมและการรับมือกับปัญหาจริยธรรมที่จะเกิดขึ้น
4. ผู้บริหารควรกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ไว้ช่วยบรรเทาความร้ายแรงของผลกระทบที่เกิดจากปัญหาทางจริยธรรมได้ โดยอาจใช้วิธีการกำหนดมาตรการหรือแนวทางต่างๆ ที่จะป้องกันการเกิดปัญหาทางจริยธรรมไว้อย่างชัดเจน
5. ควรสร้างระบบการรายงานเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รายงาน โดยสามารถรายงานผ่านระบบติดตาม แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมซึ่งผู้รวบรวมสามารถเรียกรายงานจากระบบ เพื่อมาประเมินผลในภาพรวมและเสนอผู้บริหารต่อไป

ผู้รายงาน

(นางสาวอรณัญช์ พรมคำ)

ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายธีรวุฒิ ราชแก้ว)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิบุญ

ผู้บังคับบัญชา.....

(นายชนชล ลาไชย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอิบุญ