

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน วันที่ ๑๐ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

**ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน
ชื่อประมวลจริยธรรม**

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://www.kaohuakhwai.go.th>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม “ข้อกำหนดจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย”
URL ที่เผยแพร่ <http://www.kaohuakhwai.go.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

**๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ
ดำเนินงาน**

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

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

๑. การสรรหา
 - ได้กำหนดแบบสัมภาษณ์สำหรับการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง หัวข้อ การยอมรับวัฒนธรรมองค์กร หลักคุณธรรม จริยธรรมขององค์กร มีค่าคะแนน ๑๐ คะแนน สำหรับใช้ในการสัมภาษณ์ทุกตำแหน่ง

๒. การบรรจุและแต่งตั้ง

- อบต. บรรจุและแต่งตั้งพนักงานเทศบาล พนักงานจ้าง โดยยึดหลักนโยบายคุณธรรม หัวข้อ “ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เปิดเผยและตรวจสอบได้” มีการประชาสัมพันธ์การสรรหาอย่างเปิดเผยทางเว็บไซต์ อบต., ป้ายประชาสัมพันธ์, เฟสบุ๊กของ อบต.

๓. การพัฒนาบุคลากร

- อบต. จัดทำแผนพัฒนาบุคคล โดยกำหนดให้มีหลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งองค์กรอาจดำเนินการโดยการจัดฝึกอบรมเอง หรือส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น หรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม

- อบต. มีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ วัด โรงเรียน สถานที่สาธารณะ

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล

- การประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการกำหนดสมรรถนะหลักสำหรับการประเมิน หัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม” สำหรับใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

- อบต. มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. ให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติ

- อบต. มีการประชาสัมพันธ์ ข้อกำหนดจริยธรรมของ อบต., ประมวลจริยธรรมของอบต., มาตรฐานทางจริยธรรม, และรณรงค์พฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑. การสรรหา อบต. สามารถสรรหาพนักงานจ้างที่มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีคุณสมบัติเป็นไปตามที่เทศบาลกำหนดและมีผลคะแนนการประเมินผ่านเกณฑ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๒. การบรรจุและแต่งตั้ง อบต. บรรจุและแต่งตั้งพนักงาน พนักงานจ้าง ที่ผ่านการสรรหาตามประกาศผลคะแนนเรียงลำดับคะแนนสูงสุด และเปิดเผยข้อมูล ดำเนินการด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

๓. การพัฒนาบุคลากร

๓.๑ อบต. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในรอบระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) กำหนดหลักสูตรการพัฒนา และการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

๓.๒ อบต. ดำเนินจัดฝึกอบรมเอง โดยตั้งงบประมาณการจัดโครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณ ๒๕,๐๐๐ บาท

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างผ่านการประเมินสมรรถนะหลัก หัวข้อ “การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม” และ อบต. ได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องชมเชย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๕.๑ บุคลากรของอบต. มีความรู้ ความเข้าใจ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ อบต. และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนด

๕.๒ บุคลากรของ อบต. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดจริยธรรมของอบต., ประมวลจริยธรรมของ อบต., มาตรฐานทางจริยธรรม, และแสดงออกทางพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ อบต. มีแผนพัฒนาบุคลากร ในรอบระยะเวลา ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) พร้อมการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น

๔.๒ อบต. ดำเนินจัดฝึกอบรมเอง โดยตั้งงบประมาณการจัดโครงการฝึกอบรมการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ งบประมาณ ๒๕,๐๐๐ บาท

๔.๓ อบต. ได้นำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องชมเชย เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ และพิจารณากำหนดโครงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมถึงการจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมในหลักสูตรที่ต้องมีการพัฒนาโดยพิจารณาจากผลการประเมินสมรรถนะและข้อเสนอแนะข้อปรับปรุงที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินมีความเห็นในแบบประเมิน

๔.๔ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีความรู้ ความเข้าใจ กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนด และตระหนักถึงพฤติกรรมที่ควรกระทำไม่ควรกระทำ มีความเข้าใจ เกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทา และสามารถนำหลักคุณธรรมจริยธรรม ไปใช้เป็นแนวทางในการประพฤติตน

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค ในการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๑. การบริหารงานบุคคลไม่มีความยืดหยุ่น ขาดความคล่องตัว การบริหารยึดติดกับกรอบอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดเป็นหลัก ส่งผลให้การบริหารไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคม และด้วยกระบวนการที่ยุ่งยาก ซับซ้อนในการดำเนินการจึงไม่ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๒. การบริหารงานบุคคลที่ให้อำนาจผู้บริหารท้องถิ่นคนเดียว ทำให้ผู้บริหารท้องถิ่นใช้อำนาจได้ตามอำเภอใจตามความต้องการ ไม่เป็นไปตามระบบคุณธรรมแต่กลับใช้ระบบอุปถัมภ์

๓. กระบวนการสรรหาที่ใช้ระบบอุปถัมภ์ ไม่เป็นธรรม เลือกสรรบุคลากรตามนโยบายของผู้บริหาร

๔. สวัสดิการ การเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน ไม่เป็นไปตามระบบความรู้ความสามารถ การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่ทันต่อภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ได้ยึดปริมาณงาน คุณภาพ ความรู้ความสามารถใช้ระบบอุปถัมภ์ ความดีความชอบส่วนบุคคลเป็นหลักในการพิจารณา

ข้อเสนอแนะ ในการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๑. ระเบียบ ข้อกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ควรมีเสถียรภาพ มีความเป็นเอกภาพ การกำหนดหลักเกณฑ์ ข้อปฏิบัติ ให้สามารถนำไปใช้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติรูปแบบเดียวกันเพียงฉบับเดียว

๒. ระบบการบริหารงานบุคคลควรอยู่ในรูปแบบของคณะกรรมการ แทนการให้อำนาจแก่ผู้บริหารเพียงผู้เดียว เพื่อเป็นการถ่วงดุลอำนาจ

๓. กระบวนการบริหารงานบุคคลควรจัดทำแผนการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชน

๔. การเลือกสรรบุคลากรต้องยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อประโยชน์สูงสุดของทางราชการ

๕. ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ประเมินทั้งในเชิงประจักษ์เป็นรูปธรรม และพิจารณาจากความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน และมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม

๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองโดยการเปิดโอกาสให้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรของแต่ละตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทันท่วงทีเหตุการณ์

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....
.....
.....

(ลงชื่อ



ผู้รายงาน

(นางนิตยา เพชรขำ)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ)



ผู้บังคับบัญชา

(นางสาวณัฐฐา ศรีแพรศรี)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย

(ลงชื่อ)



หัวหน้าหน่วยงาน

(นายสุเมธ เย็นมาก)

ตำแหน่ง นายองค์การบริหารส่วนตำบลเขาหัวควาย