



รายงาน

การนำผลการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพล
อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง การโอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพล

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <https://thachumpon.go.th>

มาตรฐานจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน มาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมและการปฏิบัติงาน

URL ที่เผยแพร่ <https://thachumpon.go.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

๑.๑ จัดทำร่างแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยนำมาตรฐานทางจริยธรรม จำนวน ๗ หลักเกณฑ์ ตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๑ มากำหนดเป็นรายการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑.๒ เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพลเพื่อให้ความเห็นชอบร่างแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

๑.๓ เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพลให้ความเห็นชอบการนำแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

๑.๔ นำแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

๑.๔.๑ ทำหนังสือแจ้งหัวหน้าส่วนราชการทุกกอง ให้ดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกำหนดลำดับชั้นในการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ดังนี้

(๑) ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ข้าราชการ อาวุโสและ ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชาอย่างน้อย ๒ ระดับชั้น คือผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปอีก ๑ ระดับ

(๒) ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ให้ผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา คือ (ผู้อำนวยการกอง/สำนัก)

(๓) ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น ให้ผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา คือ (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

(๔) งานการเจ้าหน้าที่ ตรวจสอบคะแนนการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

(๕) กรณีผู้รับการประเมินได้คะแนนรวม ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน งานการเจ้าหน้าที่จะมีหนังสือแจ้งไปยังผู้อำนวยการกอง/สำนัก เพื่อพิจารณาให้ผู้รับการประเมินที่ได้คะแนน ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน เข้าอบรมในหลักสูตรคุณธรรม จริยธรรม ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นๆ จัดขึ้น ต่อไป

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

นำมาตรฐานทางจริยธรรม จำนวน ๗ หลักเกณฑ์ ตามมาตรา ๕ ของพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๑ มากำหนดเป็นรายการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ดังนี้

๒.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๒.๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๒.๓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๒.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๒.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๒.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๒.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓.สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ไม่มี

๔.รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

นำแบบประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยกำหนดคะแนนเต็มที่ ๑๐๐ คะแนน หากผู้รับการประเมินได้คะแนนรวมต่ำกว่า ๖๐ คะแนน ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาจัดให้ผู้รับการประเมินเข้าอบรมในหลักสูตรด้านคุณธรรม จริยธรรม

๕.ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ไม่มี

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพลได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาคนเก่งคนดีเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมจริยธรรมและรักษา วินัยของบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. นโยบายด้านวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง

เป้าประสงค์ เพื่อให้การวางแผน การวิเคราะห์ และบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับ ภารกิจ ปริมาณงาน ลักษณะงาน อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามกรอบโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและ ประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป

กลยุทธ์

๑. ทบทวนโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพล

การดำเนินการ

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ทบทวนและแผนอัตรากำลัง ณ ปัจจุบันว่า ความสอดคล้องกับภารกิจ บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพล

๒. นโยบายด้านการสรรหาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง

เป้าประสงค์ เพื่อให้ได้คนมีความรู้ ความสามารถคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและ ประโยชน์ที่ทางราชการได้รับ และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด ราชบุรี (ก.อบต.จังหวัด) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

กลยุทธ์

๑. การคัดเลือกที่มีระบบและมีมาตรฐานย่อมนำคนดีและมีคุณภาพมาสู่องค์กร องค์การบริหาร ส่วนตำบลท่าชุมพล ให้มีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยตระหนักเสมอว่า “บุคลากร” คือ “หัวใจ สำคัญของความสำเร็จขององค์กร”

การดำเนินงาน

๑. ดำเนินการสรรหาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการ สูญเสียกำลังคน

๒. การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อ เลือกลงสรรเป็นพนักงานจ้าง ต้องประกาศทางป้ายประชาสัมพันธ์ ณ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพล และแจ้งข่าว ประชาสัมพันธ์ไปยังอำเภอโพธาราม และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงของบุคคล ทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. แต่งตั้งกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๔. เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของ แต่ละหน่วยงาน

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตามหลัก สมรรถนะ โดยมุ่งเน้นให้มีคุณลักษณะ “ทำงานเก่ง แก้ปัญหาได้ ประสานงานดี มีความรับผิดชอบ”

กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากรเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความได้เปรียบในการปฏิบัติการกิจขององค์กรระยะยาว บุคลากรทุกคนและทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ทั่วไป ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ด้านการบริหารและการจัดการด้านคุณภาพส่วนตัว และด้านศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร รวมถึงความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัล

การดำเนินงาน

๑. ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพลประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมและสถานะทางการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพล

๒. รายงานผลการติดตามและประเมินผลแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าชุมพล ประจำปีงบประมาณละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๓๐ ธันวาคม ของปีงบประมาณถัดไปเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา

๔. ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าประสงค์ สร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากรโดยจูงใจให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีการสั่งสมประสบการณ์และผลงานโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อการเตรียมกำลังคนให้มีคุณภาพ

กลยุทธ์ การวางแผนทางเดินสายอาชีพ (Career Planning) นับเป็นเครื่องมือหนึ่งที่องค์กรสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ต่อยอดจากการพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ที่มุ่งเน้นพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ในขณะที่การวางแผนทางเดินสายอาชีพ จะมุ่งเน้นการพัฒนาบุคคลให้เกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งจะต้องมีการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของความสนใจค่านิยม ความรู้ และความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน/สายงานในอนาคตได้

การดำเนินงาน ส่งเสริมและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร โดยจูงใจให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง มีการสั่งสมประสบการณ์และผลงานโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อเตรียมความพร้อม

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นระบบการบริหารงาน (Performance Management) เพื่อมุ่งเน้นให้เห็นความสำคัญของข้าราชการทุกระดับที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร จึงใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานโดยสมบูรณ์ ตั้งแต่เริ่มงานจนสำเร็จ ระบบการบริหารงานผู้บังคับบัญชาต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดี ให้การยอมรับและร่วมมือในการใช้ระบบอย่างสมบูรณ์

กลยุทธ์ ใช้การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดผลสำเร็จของงานในแต่ละสำนัก/กอง โดยข้าราชการส่วนใหญ่มักเน้นที่กระบวนการทำงานมากกว่าผลสำเร็จสุดท้ายสำหรับพนักงานกำหนดผลสำเร็จสุดท้ายเป็นหลัก

การดำเนินงาน

๑. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานจ้าง เพื่อสร้างความเข้าใจในภาพรวม และหลักการของระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน

๖.การพัฒนาคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมความผูกพันระหว่างบุคลากรในองค์กร และการบริหารจัดการสิทธิประโยชน์และสวัสดิการให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เป็นธรรม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงาน

๑. ให้ทุกส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัย

๒. ให้ทุกส่วนราชการจัดระบบการทำงานที่ดี เพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ

๓. จัดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์

๔. การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตระหว่างส่วนราชการ

๗. ด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

เป้าประสงค์ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำรงตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัยอย่างเคร่งครัด โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรมีค่านิยม ร่วมแรงร่วมใจ (Synergy) มืออาชีพ (Professional) มีคุณธรรม (Moral)

กลยุทธ์ การจัดทำประมวลจริยธรรม ของผู้บริหารท้องถิ่น ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ของสมาชิกสภาส่วนท้องถิ่น

การดำเนินงาน

๑. ผลักดันนโยบายและส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้สอดครอบคลุมทุกส่วนราชการ

๒. ส่งเสริมการนำมาตรฐานทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารงาน