รายงานการประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

อำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม อำเภอนิคมน้ำอูน จังหวัดสกลนคร

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๐ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

๑. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔

๒. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๕

๓. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๕

URL ที่เผยแพร่ www.suwannakam.go.th/

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

๑. ข้อกำหนดจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ.๒๕๖๖

๒. แนวทางปฏิบัติด้านจริยธรรมของหน่วยงาน Dos & Don'ts พ.ศ.๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ www.suwannakam.go.th/

การดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

๑. กระบวนงานการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม สามารถสรุปการดำเนินงานแต่ละขั้นตอนได้ ดังต่อไปนี้

๑.๑ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร งานการเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคามได้ดำเนินการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม เรื่อง หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๕ ซึ่งข้อ ๓ ของประกาศฯ กำหนดให้การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้ดำเนินการได้ ๕ วิธีดังนี้

(๑) การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและบรรจุแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล

(๒) การคัดเลือกกรณีมีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล

(๓) การสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งต่างสายงาน หรือแต่งตั้งพนักงานตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และ บริหารท้องถิ่นหรือแต่งตั้งพนักงานครู ให้ดำรงตำแหน่งในสายงานบริหารสถานศึกษา

(๔) การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลที่ดำรงตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

(๕) การคัดเลือกเพื่อรับโอนมาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น หรือสายงานการบริหารสถานศึกษา

โดยมีการประเมินพฤติกรรมทางด้านจริยธรรมเบื้องต้นของผู้เข้ารับการคัดเลือกและการสรรหาโดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งในการสรรหา ว่าไม่ได้เป็นผู้มีความประพฤติผิดหรือลักษณะต้องห้ามทางจริยธรรม หรือมีความบกพร่องในศีลธรรมอันดี

๑.**๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร** งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งพนักงานโดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) และพนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งทุกคนต้องได้รับการตรวจสอบและไม่มีประวัติอาชญากรรมต้องห้าม ตามที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้มีความประพฤติดี ประพฤตินอยู่ในศีลธรรมอันดี เป็นการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมประกอบการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๑.๓ การพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคามได้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรขององค์กรไว้ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม เรื่อง หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ซึ่งข้อ ๓ ว่าด้วยเรื่องการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น กำหนดให้ผู้บังคับบัญชา ต้องพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานบันทึกข้อมูล งานด้านช่าง เป็นต้น

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการบริหารและการบริหารงาน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อความหมายการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

ด้านคุณธรรม.และจริยธรรมได้แก่.การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม.ในการปฏิบัติงานเช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน.การพัฒนาคุณภาพชีวิต.เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๑.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๙๙ กำหนดให้การประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงานให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงานหรือคุณภาพของงานหรือความรวดเร็วหรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรและแต่กรณีให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง

กรณีพนักงานส่วนตำบลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะมีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดได้แก่ กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย

สมรรถนะหลักจำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหารจำนวน ๔ สมรรถนะ สมรรถนะ แบ่งออกเป็น สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหารหรือสมรรถนะสำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยกำหนดให้สมรรถนะหลัก (Competency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ทุกคนจำเป็นต้องมี ดังนั้น ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนประเมินสมรรถนะหลักเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลสุวรรณคาม พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งของพนักงานส่วนตำบลสุวรรณคาม พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

๒. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พนักงานส่วนตำบลสุวรรณคาม พนักงานครูและบุคลาการทางการศึกษา

๓. ผู้อำนวยการการกอง/สำนัก ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งในส่วนประเมินสมรรถนะ จะมีการประเมิน "การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม"

๔. หัวหน้าสำนักปลัด ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งในขั้นตอนที่ ๒ จะมีการประเมิน "การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ"

๕. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินต้องพิจารณาผู้ถูกประเมินได้ปฏิบัติตนและไม่ประพฤติตนเสื่อมเสียคุณธรรม จริยธรรม ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม ได้ประกาศไว้ เรื่องกี่ประพฤติตนตามประมวลจริยธรรมข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติตามมาฐานทั่วไปกับจริยธรรมซึ่งมีพฤติกรรมที่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ และไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคามถือปฏิบัติ ซึ่งหากบุคลากรรายใดกระทำผิดประมวลจริยธรรมก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอาจถูกลงโทษทางวินัย

๖. เมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จเรียบร้อยแล้ว บุคลากรที่มีความประพฤติดี ไม่ถูกลงโทษวินัย ประพฤติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม กำหนดไว้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็จะได้คะแนนผลการประเมินที่ดี จะได้รับการพิจารณาขั้นเงินเดือนตามประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๗. องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม ประกาศรายชื่อพนักงานส่วนตำบล ที่มีผลปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นรวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรมให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อยกย่องชมเชย

๘. องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม เป็นผู้ลงนามคำสั่ง/ประกาศให้ทุกกองทราบ

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Do's & Don'ts)

จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม สามารถแบ่งพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ ดังนี้

พฤติกรรมที่ควรกระทำ

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

พฤติกรรมที่ไม่คารกระทำ

๑. ประพฤติปฏิบัติตนตามความพึงพอใจส่วนตัว ไม่คำนึงถึงระเบียบ กฎหมาย หรือปฏิบัติตนไม่เหมาะสมในการเป็นข้าราชการที่ดี

๒. ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีการกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้าหรือไม่โปร่งใส

๓. ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ของตัวเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม

๔. การใช้ช่องว่างของกฎหมาย/ระเบียบกระทำอันเป็นการก่อให้เกิดความไม่ซื่อสัตย์สุจริต

๕. การเรียกรับสินบนหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้มาใช้บริการ

๖. ปกปิด บิดเบือนข้อเท็จจริงของข้อมูลข่าวสารให้บริการแก่ผู้มาติดต่อขอรับข้อมูลข่าวสาร

๗. ปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความสำคัญกับกระบวนงานที่ ระเบียบหรือกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ จนไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน

๘. แสดงพฤติกรรมเป็นการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น

๙. ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

พฤติกรรมทางจริยธรรมในแต่ละตำแหน่ง สรุปรูปแบบพฤติกรรมตามที่คาดหวังของข้าราชการดังนี้

๑. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ทั่วไปที่ทุกคนต้องปฏิบัติตามระเบียบ

๒. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่อำนวยโดยที่ต้องได้รับคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชา

๓. พฤติกรรมทางจริยธรรมในสถานการณ์ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยโดยสามารถวิธีการแก้ไขได้เองโดยไม่ต้องคำชี้แนะ

๔. การปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างและชักชวนให้ผู้อื่นปฏิบัติ

๕. การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางได้

๖. การมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุน หรือให้งบประมาณ

๗. การวางกรอบและสร้างวัฒนธรรมในองค์กรในการยึดจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

- องค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม มีการนำประเด็นที่ได้คะแนนต่ำสุดจากการประเมินสมรรถนะพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไปกำหนดเป็นโครงการหรือกิจกรรม

- ได้มีการแต่งตั้งคณะทำงานให้คำปรึกษาตอบคำถามทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม พร้อมได้จัดทำแนวทางปฏิบัติ Dos & Don'ts เพื่อลดความสับสนเกี่ยวกับพฤติกรรมสีเทาและเป็นแนวทางในการประพฤติตนทางจริยธรรม เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม ใช้เป็นแนวทางในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทางจริยธรรม รวมทั้งให้รักษาจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ประพฤติปฏิบัติดีมีคุณธรรม

ปัญหา/อุปสรรค

ปัญหาค่านิยมที่เปลี่ยนแปลง ในปัจจุบันค่านิยมบางอย่างได้เปลี่ยนแปลงไป ก่อนนี้ สังคมเคยยกย่องคนดีมีคุณธรรม คนที่ประพฤติผิดศีลธรรม ทุจริตคดโกงจะถูกประณามและไม่มี ใครอยากคบหาสมาคมด้วย แต่ในปัจจุบันนี้สังคมกลับยกย่องคนที่มีเงิน คนที่มีตำแหน่งสูง มี อำนาจวาสนา มีชื่อเสียง แม้ว่าคนเหล่านั้นจะประพฤติผิดศีลธรรม ได้เงินมาโดยการทุจริตคดโกง

และข้อเสนอแนะ

- ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาแยกแยะพฤติกรรมผู้ใต้บังคับบัญชาที่แสดงออกระหว่างคำพูดและการกระทำ
- ผู้บังคับบัญชาควรประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาจากความสามารถใช้หลักวิชาการไม่ใช่ความรู้สึกควรปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่ควรเลือกปฏิบัติ
- ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานและมีความรู้ความสามารถให้เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร โดยการสนับสนุนส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายงานและยกย่องชมเชยเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ดียิ่งๆขึ้นไป

(ลงชื่อ) ผู้รายงาน
(นางเทียนทอง ฮังกาสี)
นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการ

(ลงชื่อ)
(นางสาวลักขณา เหล่านายอ
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)
(นางสาวดวงฤดี ราชคำ)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม

(ลงชื่อ)
(นายนิพล รังวารี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสุวรรณคาม