

ผลงานส่วนที่ 2

เรื่อง การพัฒนาจริยธรรมข้าราชการของจังหวัด

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ของ น.ส. ธัญสุตา นิยมชาติ

เพื่อประกอบการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

เรื่อง การพัฒนาจริยธรรมข้าราชการของจังหวัด

1. หลักการและเหตุผล

จากการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) มุ่งเน้นการบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ทำให้ส่วนราชการต้องกำหนดยุทธศาสตร์การทำงาน ตัวชี้วัดความสำเร็จ และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานในรูปแบบบูรณาการ เพื่อผลักดันยุทธศาสตร์ให้บังเกิดผลโดยเร็ว ดังนั้น จึงจำเป็นที่จังหวัดจะต้องพัฒนาข้าราชการให้มีสมรรถนะขีดความสามารถเพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ ความสามารถพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ที่ได้บัญญัติ “การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น และประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและได้รับการตอบสนองความต้องการ รวมทั้ง มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอ”

จังหวัดซึ่งมีบทบาทเป็นผู้เสนอแนะ กำกับดูแล และให้คำปรึกษาแก่ส่วนราชการทุกส่วนราชการในจังหวัด ในการดำเนินการดำเนินงานพัฒนาข้าราชการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดให้บรรลุผลตามเป้าหมาย จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีการวางแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน ให้ส่วนราชการต่าง ๆ สามารถพัฒนาข้าราชการอย่างเป็นระบบภายใต้เป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือนที่ชัดเจน และให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ รู้ลึก และสร้างการเปลี่ยนแปลงในจังหวัด โดยการเข้าถึงประชาชน เพื่อสร้างทีมงานในลักษณะหุ้นส่วนของการพัฒนา และจัดให้มีบริการภาครัฐที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอเท่าเทียมกัน รวมทั้ง กำหนดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตรวจสอบคุณธรรม จริยธรรมของบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้เป็นข้อมูลย้อนกลับและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติราชการที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2. บทวิเคราะห์ แนวคิด/ข้อเสนอการพัฒนาจริยธรรมข้าราชการของจังหวัด

2.1 บทวิเคราะห์

ข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดินจากอดีตจนถึงปัจจุบัน และจะยังคงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อไปในอนาคต หากข้าราชการขาดคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ย่อมส่งผลเสียต่อการให้บริการสาธารณะ และการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนและประเทศชาติโดยรวม ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาจริยธรรมข้าราชการ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ในการบริหารราชการให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ไม่มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกินความจำเป็น มีการปรับปรุงภารกิจ

ส่วนราชการให้ทันต่อสถานการณ์ ประชาชนได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) โดยเฉพาะในปัจจุบันได้มีการกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 นโยบายรัฐบาล และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 เพื่อให้ส่วนราชการต่างๆ ใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น การพัฒนาจริยธรรมข้าราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งสิ่งที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่ การนำหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ไปใช้ในการปฏิบัติราชการ การมีจิตสำนึกที่ดีงามในการให้บริการ การวางตัวที่เหมาะสม การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ การพบปะเยี่ยมเยียนและช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอ การไม่ใช้และบิดเบือนข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานที่ผิดพลาด และการนำเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการปฏิบัติราชการ

2.2 แนวคิด

จากแนวคิดในด้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยเหตุที่การบริหารราชการไม่อาจเกิดประสิทธิภาพที่เอื้อประโยชน์ต่อประเทศชาติได้ หากข้าราชการของรัฐซึ่งเป็นกลไกสำคัญของทางราชการ “ขาดจริยธรรม” ซึ่งครอบคลุมถึงการขาดจิตสำนึกสาธารณะ จิตบริการสังคม หรืออุดมการณ์ที่ดีงามเพื่อสาธารณะ การขาดจริยธรรมดังกล่าว มีส่วนสำคัญทำให้ข้าราชการของรัฐเป็นจำนวนมากมีความเสี่ยงต่อการประพฤติตนผิดระเบียบ การกระทำหรือผลงานที่ออกมาขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ฉะนั้น นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ จึงต้องศึกษา วิเคราะห์ สถานการณ์ การเปลี่ยนแปลง และระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่เกิดขึ้นแล้ว ควรมีการกำหนดกรอบแนวคิด เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานจริง เพื่อให้เกิดเป้าหมาย และความสำเร็จ ดังนี้

- 1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550
- 2) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550
- 3) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
- 4) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546
- 5) นโยบายรัฐบาล และมติคณะรัฐมนตรี

2.3 ข้อเสนอ

จากกรอบแนวความคิด กฎ ระเบียบ ดังกล่าวข้างต้น จึงมีข้อเสนอการพัฒนาจริยธรรมข้าราชการของจังหวัด ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ดังนี้

• **ขั้นตอนที่ 1** แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพัฒนาจริยธรรมข้าราชการจังหวัด โดยมี รอง ผวจ. ที่รับผิดชอบด้านบุคลากร เป็นประธาน

• **ขั้นตอนที่ 2** กำหนดแนวทางการปฏิบัติด้านคุณธรรม จริยธรรม

2.1 ส่งเสริมให้มีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับข้าราชการ ผ่านกระบวนการฝึกอบรม การมอบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ

2.2 รมรณรงค์สร้างความตระหนักให้ความสำคัญเรื่องคุณธรรม จริยธรรมกับบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

2.3 จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติด้านคุณธรรม จริยธรรมฉบับข้าราชการ และจัดทำคู่มือฉบับประชาชน

2.4 จัดให้มีกลไกหรือช่องทางรับเรื่องร้องเรียน ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ คำชมเชยจากประชาชน ผ่านช่องทางต่างๆ อย่างรอบด้าน

2.5 ประชาสัมพันธ์แนวทางการปฏิบัติด้านจริยธรรม

- **ขั้นตอนที่ 3** ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน พร้อมเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- **ขั้นตอนที่ 4** ทบทวนผลการดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบปัญหาอุปสรรค พร้อมทั้งประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แบบอย่างที่ดี
- **ขั้นตอนที่ 5** จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน
 - ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ และจัดทำประกาศประวัติข้าราชการดีเด่น ด้านจริยธรรม คุณธรรม เผยแพร่เป็นแบบอย่างที่ดี

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับ/ประโยชน์ที่จะได้รับ

- 3.1 ข้าราชการมีจิตสำนึกในการประพฤติปฏิบัติตน ยึดมั่นในหลักศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ของข้าราชการ
- 3.2 เกิดกระบวนการเรียนรู้ในระดับองค์กร ระดับบุคคลด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล ในภาครัฐ
- 3.3 ประชาชนมีความเชื่อมั่นต่อการทำงานของบุคลากรภาครัฐและได้รับการบริการที่เท่าเทียมกัน

4. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- 4.1 ข้าราชการร้อยละ 80 ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ในการปฏิบัติราชการ ที่น้อมนำแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี
- 4.2 ประชาชนร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อการบริการของบุคลากรภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล

ลงชื่อ

(น.ส.ธัญสุดา นิยมชาติ)

ผู้เสนอแนวความคิด

13/ก.ค./ 53

ภาคผนวก

- ใบสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

ใบสมัครคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
 นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

- ชื่อ - สกุล น.ส. ธัญสุดา นิยมชาติ ตำแหน่ง/สังกัดปัจจุบัน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2551 รวมระยะเวลา 1 ปี 5 เดือน (นับถึงวันปิดรับสมัคร)
- ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 6 หรือเทียบเท่า เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2545 ในตำแหน่ง/สังกัด สำนักนโยบายและแผน สป.มท รวมระยะเวลา 5 ปี 6 เดือน
- ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 7 หรือเทียบเท่า เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2550 ในตำแหน่ง/สังกัด สำนักงานจังหวัดศรีสะเกษ รวมระยะเวลา 1 ปี 5 เดือน (นับถึงวันปิดรับสมัคร)
- เริ่มรับราชการครั้งแรกในตำแหน่ง/สังกัด สำนักงานจังหวัดนครราชสีมา เมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2536 อายุราชการ 16 ปี 6 เดือน (นับถึงวันปิดรับสมัคร)
- การเลื่อนขั้นเงินเดือน (อัตราเงินเดือน 28,080 บาท ณ วันที่ 30 เมษายน 2553)
- วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ศ.บ. (การเงิน) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการจนถึงปัจจุบัน โดยให้แสดงเฉพาะกรณีที่ ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแต่ละระดับ และการเปลี่ยนแปลงในการดำรงตำแหน่งในสายงานต่างๆ)

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	สังกัด	ระยะเวลา (ปี.เดือน.วัน)
- 1 พ.ย. 36	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3	สนจ.นครราชสีมา	1 ปี 8 เดือน 27 วัน
- 28 ส.ค. 38	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 3	สนจ.นครราชสีมา	2 เดือน 9 วัน
- 6 พ.ย. 38	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 4	สนจ.นครราชสีมา/ส่วน นโยบายและแผนรวม สนค.สป.	3 ปี 10 เดือน
- 1 ต.ค. 42	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 5	ส่วนนโยบายและแผนรวม สนค.สป.	2 ปี 4 เดือน

