

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล



องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง
อำเภอวังวิเศษ จังหวัดตรัง

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือการปฏิบัติราชการหรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง อำเภอวังวิเศษ
จังหวัดตรัง

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๖ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม “ประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐของตำบลวังมะปราง”
ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ <http://wangmaprang.go.th>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล

“การสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดสอบแข่งขัน เพื่อค้นหาหรือคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ และความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบ
การดำเนินงานการสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดสอบแข่งขัน เพื่อค้นหาหรือคัดกรองผู้สมัครที่มี
คุณสมบัติและความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ มีขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑.๑ จัดทำปฏิทินแผนดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเป็นการกำหนดขั้นตอน
การดำเนินการและระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการดำเนินการสรรหา
และเลือกสรร

๑.๒ บันทึกเสนอตำแหน่งว่างจัดบันทึกรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง เพื่อสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

๑.๓ จัดทำประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรรจัดทำประกาศรับสมัครบุคคล
เพื่อการสรรหา และเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง โดยรายละเอียดในประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร
มีรายละเอียด ดังนี้

- คุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้มีสิทธิได้รับจ้าง
- ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
- ค่าตอบแทนที่จะได้รับ
- การรับสมัคร ได้แก่ วันเวลา และสถานที่รับสมัคร หลักฐานที่ต้องยื่นพร้อมใบสมัคร

- ค่าธรรมเนียมในการสมัคร เงื่อนไขในการสมัคร
- การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิรับการประเมินสมรรถนะ และกำหนดวันเวลา สถานที่ในการประเมินสมรรถนะ
- หลักสูตรและวิธีการสอบสรรหาแบ่งออกเป็น การสอบปรนัย และสอบสัมภาษณ์โดย สอดแทรกหลักสูตร การวัดความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งและความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นเครื่องชี้้นำการปฏิบัติงาน ตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน
- หลักเกณฑ์การตัดสิน
- การขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร
- การบรรจุและแต่งตั้ง
- การยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขัน
- กำหนดระยะเวลาจ้าง
- ฯลฯ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
๒. ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบงานหรือ เป็นกรรมการหรือโครงการของตำแหน่งที่สรรหา และเลือกสรร

๓. หัวหน้าสำนักปลัด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร มีหน้าที่ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตามแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน

๑.๕ ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร

ประกาศรับสมัครนั้น ให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย แจ้งประชาสัมพันธ์การรับสมัครสรรหา และเลือกสรรผ่านทางเว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง www.wangmaprang.go.th โดยกำหนดระยะเวลาในการประกาศรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ก่อนกำหนดวันรับสมัคร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนใจสามารถเข้าถึงการประกาศฯ ได้โดยง่าย และเป็นไปตามมาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใสตรวจสอบได้

๑.๖ การรับสมัครสรรหา

กำหนดระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วัน ทำการ มีขั้นตอนการรับสมัครสรรหา ดังนี้

๑. การจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการสรรหาบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้างเป็นที่ตั้ง

๒. ให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครตามแบบฟอร์มใบสมัครที่ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางกำหนด พร้อมแนบหลักฐานเอกสารตามประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

๓. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบใบสมัครและหลักฐานประกอบการรับสมัคร ว่าถูกต้อง และมีคุณสมบัติตรงตามประกาศรับสมัครหรือไม่ หากถูกต้องผู้สมัครชำระค่าธรรมเนียมการสมัคร

๑.๗ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรร

เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัครสรรหาและเลือกสรรแล้ว จึงประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรรเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง โดยปิดประกาศประชาสัมพันธ์ไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป ประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ www.wangmaprang.go.th ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก และจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑.๘ ดำเนินการเลือกสรร

หลักเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ยึดหลัก "สมรรถนะ" ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปรางกำหนด ซึ่งประกอบด้วย

- ความรู้ทั่วไปและความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
- ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ทักษะที่มีต่อหน่วยงาน โดยเฉพาะบุคลิก การประพฤติปฏิบัติ การตอบคำถาม การให้สัมภาษณ์ โดยน้อมนำหลักประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง เป็นเกณฑ์การเลือกสรร
- คุณลักษณะอื่นๆของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

การประเมินสมรรถนะแต่ละเรื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง โดยสมรรถนะเรื่องหนึ่ง สามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินหลายวิธีการหรือสมรรถนะหลายๆเรื่อง สามารถประเมินวิธีการประเมินวิธีเดียวกันตามที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการประเมินดังกล่าว ได้แก่ การสอบข้อเขียน การทดสอบตัวอย่างงาน การสัมภาษณ์ เกณฑ์การตัดสินสำหรับผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง กำหนดความเหมาะสม และสอดคล้องกับตำแหน่งงาน

๑.๙ การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร เมื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเสร็จสิ้นแล้ว ประธานกรรมการดำเนินการและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง รายงานผลการดำเนินการสรรหาเป็นบันทึกข้อความต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง เพื่อประกาศการขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ทั้งนี้โดยปิดประกาศประชาสัมพันธ์ ไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไปประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

๑.๑๐ ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งพนักงานจ้าง

๑.๑๑ เรียกผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร มาทำสัญญาจ้าง

๑.๑๒ ออกคำสั่งจ้างพนักงานจ้าง

๑.๑๓ รายงานการจัดจ้างให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรังทราบ

๑.๑๔ พนักงานจ้างจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป รอบที่ ๒ คือ เป็นการได้รับการประเมินในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๓๐ อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม เป็นต้น

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ

๒.๑ การประเมินสมรรถนะ ของผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกสรรเป็นพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง โดยคำนึงถึงบุคลิกภาพ พฤติกรรมทางกาย วาจา ซึ่งสอดคล้องกับคำถามวัดความรู้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม การตอบสัมภาษณ์ หรือตอบคำถามคณะกรรมการเป็นเกณฑ์การประเมิน ในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๒.๒ การประเมินผลปฏิบัติงานประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผล การปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป รอบที่ ๒ : เป็นการประเมินผล การปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัด สมรรถนะหลัก อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ที่ได้รับการคัดเลือกสรรการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงพนักงานข้าราชการทุกคน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะพัฒนาอยู่ได้ก็ย่อมอาศัย ความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐาน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง พนักงานส่วนท้องถิ่นทุกราย ซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะทัศนคติ ประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ และเต็มใจในการให้บริการ

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องพิจารณาอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ อย่างไรก็ตามส่วนราชการอาจกำหนด ให้มีองค์ประกอบอื่นเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะของส่วนราชการเองได้ ดังนั้นเพื่อเป็นการป้องกันปัญหา ที่อาจเกิดขึ้นจากความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละส่วนราชการจึงควรสนใจศึกษาองค์ประกอบ การประเมิน และเงื่อนไขการประเมินซึ่งส่วนราชการต้นสังกัด ต้องประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน สำหรับในกรณี ของข้าราชการที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการอยู่ใน รอบการประเมิน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นช่วงของการเรียนรู้งาน อาจยังไม่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ จึงกำหนด ให้ประเมินเฉพาะผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละ องค์ประกอบเป็นร้อยละ ๕๐

(๑) สมรรถนะที่จำเป็นในงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่ง จำเป็นต้องมี เพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้อง และจริยธรรม
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

การกำหนดค่าน้ำหนักในแต่ละรายการ สำหรับตำแหน่งที่กำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ จำนวน ๓ สมรรถนะ ให้กำหนดค่าน้ำหนักแต่ละสมรรถนะ ๑๐ คะแนน ในกรณีตำแหน่งที่กำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมากกว่า ๓ สมรรถนะ ค่าน้ำหนักแต่ละสมรรถนะให้ผู้ประเมิน (ผู้บังคับบัญชา) และผู้รับการประเมิน (ผู้ใต้บังคับบัญชา) ตกลงร่วมกัน โดยรวมคะแนนแล้วต้องเท่ากับ ๓๐ คะแนน

การให้รางวัล

การพิจารณาความดีความชอบ หรือการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารผลการปฏิบัติงาน ซึ่งใช้หลักการการให้รางวัลเป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงกระตุ้นในการพัฒนาผลงาน ซึ่งนายกองคํการบริหารส่วนตำบลวังมะปราง ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการพิจารณาความดี ความชอบ หรือการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นเรื่องลำดับต้นของเรื่องการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยเหตุผลนี้เองจึงเป็นที่มาของกิจกรรมการสร้างความปลอดภัยในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๕.ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธา และความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

๕.๒ ปัญหาด้านบุคลากร ปัจจุบัน ประสบปัญหาด้านบุคลากร ทั้งกรณีบุคลากรจำนวนไม่เพียงพอ และกรณีจำกัดงบประมาณการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละสี่สิบ เนื่องจากบางแห่งมีขนาดเล็กมีกรอบอัตรากำลังน้อย เมื่อมีการปฏิบัติงานมากขึ้นทำให้ขาดแคลนบุคลากร ที่จะทำงานในภารกิจที่เพิ่มขึ้นหรือบางแห่งที่มีศักยภาพในการจ้าง แต่ก็ทำให้เพิ่มค่าใช้จ่ายมากขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ควรใช้ระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดระเบียบการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีมาตรฐานเดียวกัน จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากระดับบนลงระดับล่าง และจากระดับล่างขึ้นระดับบน เป็นการประเมินสองทางเพื่อให้หน่วยงานได้รับข้อมูลอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

หมายเหตุ

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เห็นควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลลงเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง www.wangmaprang.go.th

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน
(นางสาวพัชรณัฐ ธรรมรัตน์)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(ลงชื่อ).....
(นางตรีทิพย์นิภา หงษ์ลักษณ์)
นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ รักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

(ลงชื่อ)
(นางละออง ตูลเพ็ง)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง

(ลงชื่อ)
(นายอรุณ คำพอรู้)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังมะปราง