

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมิน สมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือ การสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ เทศบาลตำบลกกกุง

งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรม หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ๑. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

๒. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ https://kokkung.go.th/news.php?id_type=๘๔

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล การสรรหาทรัพยากรบุคคลโดยการสอบแข่งขัน เพื่อค้นหาหรือคัดกรองผู้ที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ

๑ ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้ดำเนินการสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดสอบแข่งขัน เพื่อค้นหาหรือคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ และความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์กรต้องการ มีขั้นตอนสำคัญดังนี้

๑.๑ จัดทำปฏิทินแผนดำเนินการสรรหา และเลือกสรรพนักงานจ้างการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการและระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

๑.๒ บันทึกเสนอตำแหน่งว่าง

จัดบันทึกข้อความรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอนายกเทศมนตรีตำบลกกกุง เพื่อสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

๑.๓ ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร

ประกาศรับสมัครนั้นให้ตีประกาศไว้ในที่เปิดเผยและได้แจ้งประชาสัมพันธ์ การรับสมัครสรรหา และเลือกสรรผ่านเว็บไซต์ เทศบาลตำบลกกกุง https://kokkung.go.th/news.php?id_type=๑ โดยกำหนดระยะเวลาในการประกาศรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ก่อนกำหนดวันรับสมัคร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีสนใจสามารถเข้าถึงการประกาศฯ ได้โดยง่าย และเป็นไปตามมาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตรวจสอบได้

๑.๔ การรับสมัครสรรหาและเลือกสรร

กำหนดระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ

๑.๔.๑ การจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคล เพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้างเรียงตามลำดับ

๑.๔.๒ ให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครตามแบบฟอร์มใบสมัครที่ เทศบาลตำบลกกกกำหนดพร้อมแนบหลักฐานเอกสารตามประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาหรือการสรรเป็นพนักงานจ้าง

๑.๔.๓ เจ้าหน้าที่ตรวจสอบใบสมัครและหลักฐานประกอบการรับสมัครและหลักฐานประกอบการรับสมัครว่าถูกต้องและมีคุณสมบัติตรงตามประกาศรับสมัครหรือไม่ หากถูกต้องผู้สมัครชำระค่าธรรมเนียมการสมัคร

๑.๕ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการพิจารณาสรรหาและคัดเลือก

เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัครสรรหาและเลือกสรรแล้ว จึงประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรร เพื่อเป็นพนักงานจ้าง โดยประกาศประชาสัมพันธ์ไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไปและประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลกกก ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักและจรรยาวิชาชีพองค์กร

๑.๖ ดำเนินการเลือกสรร

หลักเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติให้ยึดหลัก "สมรรถนะ" ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่เทศบาลตำบลกกกกำหนด ซึ่งประกอบด้วย

- ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- คุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลที่จำเป็นหรือเหมาะสมในการปฏิบัติงาน

การประเมินสมรรถนะแต่ละเรื่อง เทศบาลตำบลกกก จะเป็นผู้กำหนดโดยสมรรถนะเรื่องหนึ่งสามารถสมัครประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินหลายวิธีการหรือสมรรถนะหลายๆเรื่องสามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินวิธีเดียวกันตามที่เห็นว่าเหมาะสม และสอดคล้องกับการประเมินสาธารณะดังกล่าว ได้แก่การสอบข้อเขียน การทดสอบตัวอย่าง การสัมภาษณ์ การทดสอบสถานการณ์จำลอง การตรวจสอบกับบุคคลที่อ้างอิงอื่นๆ

๑.๗ ประกาศผลการพิจารณาการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานจ้าง

เมื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานเสร็จสิ้นแล้ว ประธานกรรมการดำเนินการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง รายงานผลการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นบันทึกข้อความต่อนายกเทศมนตรีตำบลกกก เพื่อประกาศขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชี ผู้ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างทั้งนี้ โดยปิดประกาศประชาสัมพันธ์ ไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป และประชาสัมพันธ์ทางเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลกกก

๑.๘ ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบแต่งตั้งพนักงานจ้าง

๑.๙ เรียกผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร มาทำสัญญาจ้าง

๑.๑๐ ออกคำสั่งจ้างพนักงานจ้าง

๑.๑๑ รายงานการจ้างให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดร้อยเอ็ดทราบ

๑.๑๒ เรียกพนักงานจ้างผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร เข้าสู่กระบวนการตรวจสอบความประพฤติกรรม เพื่อตรวจสอบภูมิหลัง ณ สถานีตำรวจภูธรเมืองสรวง หากพบว่ามีประวัติต้องคดีอาญาหรือ

พฤติกรรมเข้าข่ายไม่ต้องด้วยระเบียบกฎหมายของหน่วยงานของรัฐให้ผู้ที่ได้รับการเลือกสรรขาดคุณสมบัติการเป็นผู้ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างโดยทันที

๑.๑๓ พนักงานจ้างจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๒ รอบ คือ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๒๐ อาทิจำการมุ่งผลสัมฤทธิ์การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมเป็นต้น

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรมหรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (DOs & Don'ts)

๒.๑ การประเมินสมรรถนะ ของผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรรเป็นพนักงานเทศบาลตำบลกกกุง โดยคำนึงถึงบุคลิกภาพ พฤติกรรมทางกาย วาจา ซึ่งสอดแทรกคำถามวัดความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม การตอบสัมภาษณ์ หรือตอบคำถามคณะกรรมการฯ เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม การปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคมของปีถัดไปรอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือรอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นเกณฑ์การประเมิน ในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานของเทศบาลตำบลกกกุง ได้รับการเลือกสรรและประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงพนักงานราชการทุกคน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริงและความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือความซื่อสัตย์สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะพัฒนาอยู่ได้ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐาน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างองค์กรหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรายซึ่งรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาทางจริยธรรมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี พฤติกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ และเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย และทักษะการใช้ชีวิต และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ทั้งการวางแผนเป็นแบบที่ตีในด้านคุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุขมีบุคลิกภาพที่มีความน่าเคารพนับถือของประชาชนที่มาใช้บริการ

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่ามีผลในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายว่าจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา

เป็นต้น ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวได้กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) โดยให้นำสมรรถนะและระดับที่คาดหวังที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่น แต่ละคนมาใส่ในส่วนที่ ๒ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยสมรรถนะที่นำไปใส่ในแบบ ประกอบด้วย

๔.๒.๑ สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะถึงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะ ร่วมกับข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคน (ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง และทุกระดับ) ที่จำเป็นเพื่อการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน ซึ่งสมรรถนะประกอบด้วย สมรรถนะ ๕ สมรรถนะได้แก่

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นและความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การทำงานเป็นทีม

๔.๒.๒ กำหนดน้ำหนักสมรรถนะ โดยผู้รับการประเมินและผู้ประเมินต้องร่วมกันพิจารณากำหนด น้ำหนัก สมรรถนะกับลักษณะงานของตำแหน่งที่จะประเมิน และเมื่อรวมน้ำหนักของทุกสมรรถนะแล้วต้องได้ น้ำหนัก ๒๐

๔.๓ การให้รางวัล

การให้รางวัล มีความสำคัญต่อวงจรการบริหารผลงานและต่อหน่วยงานหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะที่เป็นการตอบแทนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามที่กำหนด และตามที่ตกลงที่หน่วยงานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้การให้รางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยการให้รางวัลอาจมีทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เช่นการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือยกย่องชมเชย เป็นต้น ดังนั้น การบริหารงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน นั้นกล่าวคือการประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์โครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนดโดยคำเป้าหมายรวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำผลคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินสมรรถนะอีกส่วนหนึ่งนำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้ผลคะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน ในด้านของกำหนดดัชนีวัดให้มีความเป็นธรรม แต่อาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง สายงาน การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้ความเข้าใจวัตถุประสงค์ในการประเมินระหว่างผู้ประเมินอาจไม่ตรงกัน ซึ่งผลการประเมินที่ได้จึงอาจไปสะท้อนประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะของผู้ถูกประเมินอย่างแท้จริง

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานที่ต่างต่างกันของแต่ละบุคคล และลักษณะงานที่แตกต่างจึงยากต่อการที่จะกำหนดมาตรฐานกลางเพื่อใช้ ซึ่งในการประเมินในบางครั้งการประเมินอาจพิจารณาได้ไม่รอบด้าน และสะท้อนการปฏิบัติงาน และผลงานที่เกิดขึ้นจริง

๕.๓ ปัญหาความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน เช่น ความเข้าใจวัตถุประสงค์ เป้าหมายของงานรวมทั้งความคาดหวังอื่น ระหว่าง ผู้รับการประเมินและผู้ประเมิน หากมีความเข้าใจที่ไม่ตรงกันดังกล่าวข้างต้นย่อมมีความเป็นไปได้สูงที่ผลการประเมินที่ได้จึงอาจจะไม่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะที่แท้จริงของผู้ถูกประเมิน

๕.๔ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินและผลการปฏิบัติงาน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานมีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินตามหลักเกณฑ์เหมือนกันโดยทั่วไป แต่ความผิดพลาดคลาดเคลื่อน อาจเกิดจากการตีความหมายเนื้อหาในแบบฟอร์มการประเมินไม่ตรงกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน หากการตีความหมายไม่ตรงกัน จึงมีความเป็นไปได้สูงที่ผลการประเมินจะไม่ได้สะท้อนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสมรรถนะของผู้ถูกประเมินอย่างแท้จริง

ลงชื่อ

ผู้รายงาน

(นางสาวอุไรวรรณ รักบุญ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ

(นางสาวกัลยารัตย์ สวัสดิ์นะที)

หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ลงชื่อ

(นางปัญจรัศม์ พัฒนชัยมงคล)

ปลัดเทศบาล

ลงชื่อ

(นายประมวล พลอาษา)

นายกเทศมนตรีตำบลกกกุง