

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยข่า.....
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖.....
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖.....

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม ประมวลจริยธรรม

URL ที่เผยแพร่ <https://www.huaikha.go.th/officer-ethics>.....

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยข่า

URL ที่เผยแพร่.....<https://www.huaikha.go.th/officer-ethics/item/๑๓๖๘-๐๓๙>

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
การสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการทดสอบแข่งขัน เพื่อค้นหาหรือคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ มีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
 ๑. จัดทำปฏิทินการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง เป็นการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการและระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร
 ๒. จัดบันทึกเสนอตำแหน่งว่าง รายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยข่า เพื่อขออนุมัติดำเนินการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง
 ๓. จัดทำประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง โดยรายละเอียดในประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร มีรายละเอียดดังนี้
 - ประเภทของพนักงานจ้าง ชื่อตำแหน่ง
 - คุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิได้รับการจ้าง
 - ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - ความรับผิดชอบของตำแหน่ง
 - ค่าตอบแทนที่ได้รับ
 - การรับสมัคร ได้แก่ วันเวลา สถานที่รับสมัคร หลักฐานที่ต้องยื่นพร้อมใบสมัคร
- ค่าธรรมเนียมในการสมัคร เงื่อนไขในการสมัคร

- ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิรับการประเมินสมรรถนะ และกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการประเมินสมรรถนะ

- หลักสูตรและวิธีการสอบ แบ่งออกเป็น การสอบแบบปรนัย และสอบสัมภาษณ์ โดยสอดคล้องกับหลักสูตร การวัดความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นเครื่องชี้้นำการปฏิบัติงาน ตามประมวลจริยธรรมของหน่วยงาน

- หลักเกณฑ์การตัดสิน

- การขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร/การยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขัน

- การบรรจุและแต่งตั้ง

- กำหนดระยะเวลาจ้าง

- การทำสัญญาจ้าง

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยข่าเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ประกอบด้วย

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

๒) ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนที่รับผิดชอบงานหรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร เป็นกรรมการ

๓) หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรมีหน้าที่ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศรับสมัครบุคคล ฯ โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตามแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงานเป็นที่ตั้ง

๕. ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร ประกาศรับสมัครนั้น ให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผยแจ้งประชาสัมพันธการรับสมัครสรรหาและเลือกสรรผ่านทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยข่า <https://www.huaikha.go.th> โดยกำหนดระยะเวลาในการประกาศรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ก่อนกำหนดวันรับสมัคร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สนใจสามารถเข้าถึงประกาศ ฯ ได้โดยง่ายและเป็นไปตามมาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

๖. การรับสมัครสรรหา กำหนดระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วัน ทำการ มีขั้นตอนการรับสมัคร ดังนี้

๑) จัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการสรรหา

๒) ให้ผู้สมัครกรอกแบบฟอร์มใบสมัครที่ทาง อบต.ห้วยข่า กำหนด พร้อมแนบเอกสารหลักฐานตามประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

๓) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบใบสมัครและหลักฐานประกอบใบสมัคร ว่าถูกต้องและมีคุณสมบัติรับสมัครหรือไม่ หากถูกต้องผู้สมัครต้องชำระค่าธรรมเนียมการสมัคร

๗. ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรร เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการสมัครแล้ว จึงประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรรเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย แจ้งประชาสัมพันธการรับสมัครสรรหาและเลือกสรรผ่านทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยข่า <https://www.huaikha.go.th> ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักและจรรยาวิชาชีพองค์กร

๘. ดำเนินการเลือกสรร หลักเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ยึดหลัก “สมรรถนะ” ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ อบต.กำหนด ซึ่งประกอบด้วย

- ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

- ความสามารถหรือทักษะของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

- ทักษะที่มีต่อหน่วยงาน โดยเฉพาะบุคลิก การประพฤติปฏิบัติ การตอบคำถาม การให้สัมภาษณ์ โดยน้อมนำหลักประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐของ อบต. ห้วยข่า เป็นเกณฑ์การเลือกสรร

- คุณลักษณะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๙. การประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร เมื่อการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเสร็จสิ้นแล้ว ประธานกรรมการดำเนินการรายงานผลการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นบันทึกข้อความต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อประกาศขึ้นบัญชีและยกเลิกบัญชี ผู้ที่ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ทั้งนี้ โดยปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย แจกประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยข่า <https://www.huaikha.go.th>

๑๐. ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้าง

๑๑. เรียกผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร มาทำสัญญาจ้าง

๑๒. ออกคำสั่งจ้างพนักงานจ้าง

๑๓. รายงานการจัดจ้างพนักงานจ้างให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี ทราบ

๑๔. เรียกพนักงานจ้างผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร เข้าสู่กระบวนการตรวจสอบความประพฤติ/พฤติกรรม เพื่อตรวจสอบประวัติย้อนหลัง ณ สภ. ห้วยข่า จังหวัดอุบลราชธานี หากพบว่ามีประวัติต้องคดีอาญาหรือพฤติกรรมเข้าข่ายไม่ต้องด้วยระเบียบกฎหมายของหน่วยงานของรัฐให้ผู้ที่ได้รับการเลือกสรรขาดคุณสมบัติการเป็นผู้ที่ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างโดยทันที

๑๕. พนักงานจ้างต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง คือ รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

๔. การบริการเป็นเลิศ

๕. การทำงานเป็นทีม

ซึ่งทั้ง ๕ ด้านนั้น สอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

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

๒.๑ การประเมินสมรรถนะ ของผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยข่า โดยคำนึงถึงบุคลิกภาพ พฤติกรรมทางกาย วาจา ซึ่งสอดคล้องกับคำถามวัดความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม การตอบบทสัมภาษณ์ หรือตอบคำถามคณะกรรมการ เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม เป็นเกณฑ์ประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยข่าที่ได้รับการเลือกสรรและประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงข้าราชการทุกคน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริม

ความดีงาม โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ราชการหาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ ผู้ที่ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกรายซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมก่อนเข้าปฏิบัติงานจริง จะมีบุคลิกสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี ประพฤติ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงาน ในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมิน ในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทน การแต่งตั้งหรือพัฒนา เป็นต้น

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหา/อุปสรรค

- ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดตัวชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง สายงาน การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน

- การประเมินและการวัดผลเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเป็นนามธรรมที่จะทำให้เห็นเป็นรูปธรรมเป็นเรื่องยาก และซับซ้อน อาจทำให้การประเมินมีความคลาดเคลื่อนและวัดผลได้ยาก

๕.๒ ข้อเสนอแนะ

- ควรผลักดันให้จริยธรรมเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

- ใช้การประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม แบบ ๓๖๐ องศา โดยผู้ประเมิน

ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ส่งเสริมและพัฒนาผู้นำองค์กรในด้านคุณธรรมจริยธรรม ความซื่อสัตย์

ผู้รายงาน

(นางสาวจินตนา พูนพิน)

ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายไชยา หาญสมุทร)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยข่า