การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

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

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ : องค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก

ปีงบประมาณ : ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน : ๓๐ มกราคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ : http://www.khaosok.go.th/detail.php?id=๑๐๑๔

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ : http://www.khaosok.go.th/detail.php?id=๑๐๑๕

ชื่อประมวลจริยธรรม : ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น

URL ที่เผยแพร่ : http://www.khaosok.go.th/detail.php?id=๑๐๑๖

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม : ข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

URL ที่เผยแพร่ : http://www.khaosok.go.th/detail.php?id=๑๐๑๗

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

"การสรรหาทรัพยากรบุคคล เพื่อค้นหาหรือคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและมีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาซกต้องการ"

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

การสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยการจัดสอบคัดเลือก เพื่อค้นหาหรือคัดกรองผู้สมัครที่มีคุณสมบัติและมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ มีขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑.๑ จัดทำปฏิทินแผนดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้าง

เป็นการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการและระยะเวลาการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนตั้งแต่ต้นจนจบกระบวนการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

๑.๒ บันทึกเสนอตำแหน่งว่าง

จัดทำบันทึกข้อความรายงานตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) เสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก เพื่อสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง

๑.๓ จัดทำประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร

จัดทำประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างโดยรายละเอียดในการประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร มีรายละเอียด ดังนี้

/➢ ประเภท...

➢ ประเภทของพนักงานจ้าง ชื่อตำแหน่ง

➢ คุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้มีสิทธิได้รับการจ้าง

➢ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

➢ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง

➢ ค่าตอบแทนที่จะได้รับ

➢ การรับสมัคร ได้แก่ วัน เวลา สถานที่รับสมัคร หลักฐานที่ต้องยื่นพร้อมใบสมัคร ค่าธรรมเนียมในการสมัคร เงื่อนไขในการสมัคร

➢ การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิรับการประเมินสมรรถนะ และกำหนดวัน เวลา สถานที่ในการประเมินสมรรถนะ

➢ หลักสูตรและวิธีการสอบสรรหา แบ่งออกเป็นการสอบแบบปรนัย (ความรู้ทั่วไป ความด้านคุณธรรม จริยธรรม และความรู้เฉพาะตำแหน่ง) สอบสัมภาษณ์ โดยสอดแทรกหลักสูตร การวัดความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นเครื่องชี้นำ การปฏิบัติงาน ตามประมวลจริยธรรม

➢ หลักเกณฑ์การตัดสิน

➢ การขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร

➢ การบรรจุและแต่งตั้ง

➢ การยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขัน

➢ กำหนดระยะเวลาการจ้าง

➢ การทำสัญญาจ้าง

➢ ฯลฯ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน

๒. ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานหรือโครงการของตำแหน่งที่จะสรรหาและเลือกสรร เป็นกรรมการ

๓. หัวหน้าสำนักปลัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรมีหน้าที่ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่กำหนดในประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาส และประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส ตามแนวทางการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่ตั้ง

๑.๕ ประกาศรับสมัครสรรหาและเลือกสรร

ประกาศรับสมัครนั้น ให้ปิดประกาศไว้ในที่เปิดเผย แจ้งประชาสัมพันธ์การรับสมัครสรรหาและเลือกสรรผ่านทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก http://www.khaosok.go.th โดยกำหนดระยะเวลาในการประกาศรับสมัครไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ก่อนกำหนดวันรับสมัคร เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่สนใจสามารถเข้าถึงการประกาศฯ ได้โดยง่ายและเป็นไปตามมาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใส ตรวจสอบได้

/๑.๖ การรับสมัคร...

๑.๖ การรับสมัครสรรหา

กำหนดระยะเวลาในการรับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ มีขั้นตอนการรับสมัครสรรหา ดังต่อไปนี้

๑) การจัดทำทะเบียนรายชื่อผู้สมัครเข้ารับการสรรหาบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้างเรียงตามลำดับ

๒) ให้ผู้สมัครกรอกใบสมัครตามแบบฟอร์มใบสมัครที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก กำหนด แนบหลักฐานเอกสารตามประกาศการรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

๓) เจ้าหน้าที่ตรวจสอบใบสมัครและหลักฐานประกอบการรับสมัคร ว่าถูกต้องและมีคุณสมบัติตรงตามประกาศรับสมัครหรือไม่ หากถูกต้องผู้สมัครชำระเงินค่าธรรมเนียมการสมัคร

๑.๗ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรร

เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัครสรรหาและเลือกสรรแล้ว จึงประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรรเพื่อจ้างเป็นพนักงานจ้าง โดยปิดประกาศประชาสัมพันธ์ไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไปประชาสัมพันธ์ผ่านทางเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก http://www.khaosok.go.th ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักและจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑.๘ ดำเนินการเลือกสรร

หลักเกณฑ์การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ยึดหลัก “สมรรถนะ” ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก กำหนด ซึ่งประกอบด้วย

- ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงาน
- ทัศนคติที่มีต่อหน่วยงาน โดยเฉพาะบุคลิก การประพฤติปฏิบัติ การตอบคำถามการสัมภาษณ์ โดยนำหลักข้อกำหนดจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นเกณฑ์การเลือกสรร
- คุณลักษณะอื่น ๆ ของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

การประเมินสมรรถนะแต่ละเรื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก จะเป็นผู้กำหนดโดยสมรรถนะเรื่องหนึ่งสามารถประเมินได้ด้วยวิธีการระเมินหลายวิธีการ หรือสมรรถนะหลาย ๆ เรื่อง สามารถประเมินได้ด้วยวิธีการประเมินวิธีเดียวกันตามที่เห็นว่าเหมาะสม และสอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะดังกล่าว ได้แก่ การสอบข้อเขียน การทดสอบตัวอย่างงาน การสัมภาษณ์ เกณฑ์การตัดสินสำหรับผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก กำหนดตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับตำแหน่งงาน

๑.๙ ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร

เมื่อดำเนินการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างเสร็จสิ้นแล้ว ประธานกรรมการดำเนินการและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง รายงานผลการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเป็นบันทึกข้อความต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก เพื่อประกาศขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชี ผู้ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง ทั้งนี้ โดยปิดประกาศประชาสัมพันธ์ ไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป ประชาสัมพันธ์ทาง เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก http://www.khaosok.go.th

๑.๑๐ ขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี เพื่อให้ความเห็นชอบในการจ้าง (กรณีสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ) สำหรับพนักงานจ้างทั่วไปสามารถดำเนินการจ้าง และรายงานต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรีเพื่อทราบ

/๑.๑๑ เรียกผู้ผ่าน...

๑.๑๑ เรียกผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร มาทำสัญญาจ้าง

๑.๑๒ ออกคำสั่งการจ้างพนักงานจ้าง

๑.๑๓ รายงานการจัดจ้างให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรีทราบ

๑.๑๔ เรียกพนักงานจ้างผู้ผ่านการสรรหาและเลือกสรร เข้าสู่กระบวนการตรวจสอบความประพฤติ/พฤติกรรม เพื่อตรวจสอบภูมิหลัง ณ สถานีตำรวจภูธรอำเภอหนองใหญ่ หากพบว่ามีประวัติต้องคดีอาญาหรือพฤติกรรมเข้าข่ายไม่ต้องด้วยระเบียบกฎหมายของหน่วยงานของรัฐ ให้ผู้ที่ได้รับการเลือกสรรขาดคุณสมบัติการเป็นผู้ได้รับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างโดยทันที

๑.๑๕ พนักงานจ้างจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ รอบ คือรอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) ร้อยละ ๒๐ อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

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

๒.๑ การประเมินสมรรถนะ ของผู้มีสิทธิเข้ารับการเลือกสรรเป็นพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก โดยคำนึงถึงบุคลิกภาพ พฤติกรรมทางกาย วาจา ซึ่งสอดแทรกคำถามวัดความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม การตอบบทสัมภาษณ์ หรือตอบคำถามคณะกรรมการฯ เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก กำหนดให้มีแบบทดสอบในหัวข้อมาตรฐานทางจริยธรรมสำหรับการสอบคัดเลือกพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก ดังนี้

- ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) มีแบบทดสอบเกี่ยวกับความรู้ความสามารถทั่วไป รวม ๕๐ ข้อ โดยมีหัวข้อมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับการสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ ข้อ คือ

๑) ความรู้จริยธรรม หมายถึงข้อใด

ก. การมีความรู้สึกต่อพฤติกรรมต่างๆ

ข. การแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ต่อสังคม

ค. ความรู้เกี่ยวกับสังคมสามารถบอกได้ว่า การกระทำใดดี การกระทำใดไม่ดี เหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ง. เหตุผลที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการเลือกหรือไม่เลือกกระทำ

๒) ข้อใดคือความหมายของจริยธรรม

ก. ความดี ที่ปลูกฝังขึ้นในจิตใจ

ข. พฤติกรรมที่แสดงออกเชิงบวก

ค. พฤติกรรมที่แสดงออกเชิงบวก ปฏิบัติจนเป็นนิสัย

ง. พฤติกรรมที่แสดงออกเชิงบวก ปฏิบัติจนเป็นนิสัย เป็นสิ่งที่ผู้อื่นและสังคมยอมรับ

๓) ข้อใดกล่าวถูกต้องเกี่ยวกับ "มาตรฐานทางจริยธรรม"

ก. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ

ข. ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

ค. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ง. ถูกทุกข้อ

๔) ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ข้อความข้างต้นตรงกับข้อใด

ก. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ

ข. ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่

ค. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ง. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๕) เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการตามข้อใด

ก. กล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ข. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ค. แสวงหาความรู้ตลอดเวลา ง. มีจิตสาธารณะ

๖) เพื่อประโยชน์ในการรักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการตามข้อใด

ก. กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาจริยธรรมประจำหน่วยงานของรัฐ

ข. ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้ ฝึกอบรมและพัฒนา

ค. ทุกสิ้นปีงบประมาณ ให้จัดทำรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.จ. กำหนด

ง. ถูกทุกข้อ

๗) มาตรฐานทางจริยธรรม คือหลักเกณฑ์การประพฤติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐยกเว้นข้อใด

ก. กล้ากระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม ข. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ค. แสวงหาความรู้ตลอดเวลา ง. มีจิตสาธารณะ

๘) พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ กำหนดให้มาตรฐานทางจริยธรรมจะต้องมีหลักเกณฑ์การประพฤติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่รัฐ กี่ประการ

ก. ๓ ประการ ข. ๕ ประการ ค. ๗ ประการ ง. ๙ ประการ

๙) ค่านิยมทางจริยธรรม หมายถึงข้อใด

ก. ทำให้เกิดความรับผิดชอบชั่วดี ข. ทำให้เกิดความซาบซึ้ง

ค. ทำให้เกิดความรักความเข้าใจ ง. ทำให้ชีวิตและร่างกายอยู่รอด

๑๐) ข้อใดไม่ใช่องค์ประกอบของจริยธรรม

ก. ความรู้ ข. อารมณ์ความรู้สึก ค. พฤติกรรม ง. จิตใจ

- ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข) มีแบบทดสอบเกี่ยวกับความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง รวม ๕๐ ข้อ

- ภาคเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) โดยคณะกรรมการกำหนดข้อสอบสัมภาษณ์ที่ทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้สมัคร โดยมีเนื้อหาสอดคล้องตามมาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลักสำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก ที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามจริยธรรมหลัก ดังนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุสภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

ผลเข้ารับการสรรหา มีจำนวน ๑ ราย ผลการสรรหามีดังนี้

- ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) แบบทดสอบ ทั้งหมด ๕๐ ข้อ ผู้เข้ารับการสรรหาสามารถตอบแบบทดสอบได้ จำนวน ๓๘ ข้อ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๐๐ มีข้อสอบเกี่ยวกับจริยธรรม จำนวน ๑๐ ข้อ สามารถตอบแบบทดสอบเกี่ยวกับจริยธรรม ได้ ๖ ข้อ คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐

- ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข) แบบทดสอบ ทั้งหมด ๕๐ ข้อ ผู้เข้ารับการสรรหา สามารถตอบแบบทดสอบได้ จำนวน ๓๕ ข้อ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐๐

- ภาคเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) การสอบสัมภาษณ์ที่มีคำถามทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้สมัคร โดยมีเนื้อหาสอดคล้องตามประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น จากคะแนนการสัมภาษณ์ ผู้สมัครสามารถตอบคำถามได้ค่อนข้างสูง คิดเป็นร้อยละ ๙๐ ของคะแนนจากคำถามทดสอบทางพฤติกรรมทางจริยธรรม ซึ่งคะแนนจาดคำถามที่ทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ ๒๐ ของคะแนนสอบสัมภาษณ์ทั้งหมด

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากการทดสอบพฤติกรรมทางจริยธรรมของผู้สมัคร สามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมาย ผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมินว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการพัฒนา เป็นต้น ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าวได้กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) โดยการนำสมรรถนะและระดับที่คาดหวังที่กำหนดไว้

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วน ท้องถิ่นแต่ละคนมาใส่ในส่วนที่ ๒ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยสมรรถนะที่จำเป็นไปใส่ในแบบ ประกอบด้วย

(๑) สมรรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคน (ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง และทุกระดับ) ที่จำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ สมรรถนะ ได้แก่

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม
- กำหนดน้ำหนักสมรรถนะ โดยผู้รับการประเมินและผู้ประเมินต้องร่วมกันพิจารณากำหนดน้ำหนักสมรรถนะแต่ละตัวตามลำดับความสำคัญของสมรรถนะกับลักษณะการปฏิบัติงานของตำแหน่งที่จะประเมิน และเมื่อรวมน้ำหนักของทุกสมรรถนะแล้วต้องได้ค่าน้ำหนัก ๓๐

๒) การให้รางวัล

การให้รางวัล มีความสำคัญต่อการบริหารผลงานแต่ละหน่วยงาน ในฐานะที่เป็นการตอบแทนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนด และตามข้อตกลงที่หน่วยงานกำหนดไว้

การให้รางวัล มีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน โดยการให้รางวัลอาจมีทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้โบนัส การแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น

ดังนั้น การบริหารงาน โดยเฉพาะในขั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้ หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/ กิจกรรมซึ่งกำหนดโดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินสมรรถนะอีกส่วนหนึ่งนำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจน ใช้เป็นข้อมูลในการปรึกษาหารือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดตัวชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่าง หลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง สายงาน การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

๕.๔ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรม จริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เห็นควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลลงบน Web Site ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก http://www.khaosok.go.th ต่อไป

ผู้รายงาน

(นางสาวสุทิน บุญบรรจง)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้บังคับบัญชา

(นายสมพงษ์ ชลวิริยะกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก