

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลม่วงนา อำเภอดอนจาน
จังหวัดกาฬสินธุ์

แบบสรุปรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
เทศบาลตำบลม่วงนา อำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล มีรายละเอียด ดังนี้
วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมิน
จริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งในปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติงาน
หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลตำบลม่วงนา อำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม “ประมวลจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๖”

URL ที่เผยแพร่ www.muangna.go.th ประมวลจริยธรรมเทศบาลตำบลม่วงนา พ.ศ.๒๕๖๖

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
“การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี”

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน
การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี มีขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

๑.๒ ประชุมชี้แจงคณะกรรมการจริยธรรม

๑.๓ ประชุมชี้แจงบุคลากรเทศบาลตำบลม่วงนา

๑.๔ แจกเวียนขั้นตอนการอัปเดตไฟล์ภาระงาน ในระบบ HR ในที่ประชุมประจำเดือน

๑.๕ บุคลากรตอบแบบประเมิน

๑.๖ ตรวจสอบภาระงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงานในแบบประเมินการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้น
เงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างตามภารกิจ

๑.๗ คณะผู้บริหาร สรุปรายข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงาน

๑.๘ ประชุมคณะกรรมการประเมิน

๑.๙ ส่งผลการประเมินไปยัง งานเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลม่วงนา อำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์

๑.๑๐ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลม่วงนา อำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ พิจารณา
ให้ความเห็นชอบ

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

๒.๑ การประเมินสมรรถนะ ของบุคลากรตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น สำหรับ ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ และ ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย ๑) ปริมาณงาน ๒) คุณภาพของงาน ๓) ความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการทำงานและขั้นตอนต่างๆ ของงานที่ปฏิบัติ ๔) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่เป็นประโยชน์ต่องานหรือสร้างผลงานเชิงพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ครั้งปีแรก หมายความว่า ระยะเวลา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ครั้งปีหลัง หมายความว่า ระยะเวลา ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการ ประเมินต้องได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงาน อาทิ การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่น ในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นเกณฑ์การประเมิน ในการ ขับเคลื่อนจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมบุคลากรในหน่วยงานของเทศบาล ตำบลม่วงนา ที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดีงาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่ อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรม ข้อหนึ่งที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะพัฒนาอยู่ได้ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์ สุจริตเป็นพื้นฐาน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ บุคลากรในหน่วยงานของเทศบาลตำบลม่วงนา อำเภอดอนจาน จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งได้รับการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดีประพฤติ ปฏิบัติตามตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้าน คุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็นไทย และทักษะ การใช้ชีวิต และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้าน คุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข มีบุคลิกลักษณะที่มีความน่าเคารพนับถือของประชาชน ที่มาใช้บริการโดยทั่วไป

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของ บุคลากร ที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพ และประโยชน์ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตาม ที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตาม เป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณา เรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการฝึกอบรมการพัฒนา เป็นต้น

๔.๓ การให้รางวัลการให้รางวัล มีความสำคัญต่อวงจรการบริหารผลงานและต่อหน่วยงานที่ ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และตามข้อตกลงที่หน่วยงานกำหนดไว้ การให้รางวัล มีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน โดยการให้รางวัลอาจมีทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็น ทางการก็ได้ เช่น การปรับเงินเดือน หรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น ดังนั้น การบริหารผลงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้ หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนด โดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่ง แสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำ คะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานอีกส่วนหนึ่ง นำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดี ความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาหรือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การ ประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรม อาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการ และขั้นตอนในการประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรม ต่อผู้รับการประเมิน

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน โดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัว ในการประเมิน

๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและ ความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

๕.๔ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนด แบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะ วัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง



(นางสาวนิตยา ราชรี)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้รายงาน

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด
.....
.....



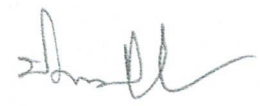
(นางสาวรุ่งทิพย์ การประไพ)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นรองปลัดเทศบาล
.....
.....



จำเอก
(อนุชา มานะวงศ์)
รองปลัดเทศบาลตำบลม่วงนา

ความเห็นปลัดเทศบาล..... Mr. Sorn Inthavong



(นายประเสริฐ อุ่มแมน)
ปลัดเทศบาลตำบลม่วงนา

ความเห็นนายกเทศมนตรี..... จ. เกษม



(นายทองปุ่น การภักดี)
นายกเทศมนตรีตำบลม่วงนา