



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สำนักปลัด เทศบาลตำบลนางแล โทร.๑๑๒

ที่ ร ๕๔๗๐๑/๒๐๕

วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖

เรื่อง ขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลนางแล

๑.ต้นเรื่อง

ตามมติคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๗๐) โดยเป็นไปตามแนวทางและเครื่องมือการประเมินตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในส่วนของแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต ตัวชี้วัดย่อย ๑๐.๒ มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส มาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม ข้อคำถาม O ๔๑ การประเมินจริยธรรมเจ้าหน้าที่ ได้กำหนดองค์ประกอบของข้อมูล ดังนี้

- แสดงรายงานการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการทรัพยากรบุคคล กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง
- แสดงการกำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาในหลักเกณฑ์บริหารทรัพยากรบุคคลกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง
- เป็นการดำเนินการในปี พ.ศ. ๒๕๖๖

๒.ข้อเท็จจริง

๒.๑ ข้าพเจ้า นางสาวอรพิน พวงมาลัย นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เป็นผู้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่/งานทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ช่วยเหลืองานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ข้าพเจ้าจึงได้จัดแบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลนางแลนำผลการประเมินทางพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ ความประพฤติ และพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การปฏิบัติงานหรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

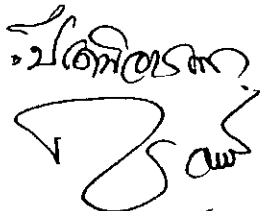
/๓.ข้อเสนอ...

๓. ข้อเสนอแนะ/ข้อพิจารณา

ข้าพเจ้า จึงขอรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ผู้บริหารทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดปรากฏตาม รายงานแนบท้ายนี้ และข้าพเจ้าขอนำรายงานนี้ไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของเทศบาลตำบลนางแลต่อไป



(นางสาวอรพิน พวงมาลัย)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



นางอุษุอร วงศ์ยศ
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป



(นางอุบล ไชยเลิศ)
หัวหน้าสำนักปลัด



ว่าที่ร้อยตรี
(สุเมธ วิชัยนันท์)
ปลัดเทศบาลตำบลนางแล



(นายเสนีย์ ด้กดี)
นายกเทศมนตรีตำบลนางแล

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม
ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖



เทศบาลตำบลนางแล
อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย
โทร.๐-๕๓๗๐-๖๐๑๗ โทรสาร.๐-๕๓๑๗-๖๕๘๘
<https://www.nanglae.go.th>

แบบรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
เทศบาลตำบลนางแล อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

รายงานผลการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของเทศบาลตำบลนางแล
มีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรมมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เทศบาลตำบลนางแลนำผลการประเมิน
ทางพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายใน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การ
ปฏิบัติงานหรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน เทศบาลตำบลนางแล อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม "ประมวลจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๖"

URL ที่เผยแพร่ www.nanglae.go.th ประมวลจริยธรรมเทศบาลตำบลนางแล พ.ศ.๒๕๖๖

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

" การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี เพื่อใช้ประกอบการ
พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง"

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการ
ดำเนินงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี มีขั้นตอนสำคัญ ดังต่อไปนี้

๑.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน

๑.๒ ประชุมชี้แจงคณะกรรมการจริยธรรม

๑.๓ ประชุมชี้แจงบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนางแล

๑.๔ แจกเวียนขั้นตอนการอัปเดตไฟล์ภาระงาน ในระบบ HR ในที่ประชุมประจำเดือน

๑.๕ บุคลากรตอบแบบประเมิน

๑.๖ ตรวจสอบภาระงานด้านผลสัมฤทธิ์ของงานในแบบประเมินการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาการ
เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างในสังกัด

๑.๗ คณะผู้บริหาร สรุปรายชื่อผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการทำงาน

๑.๘ ประชุมคณะกรรมการประเมิน

๑.๙ ส่งผลการประเมินไปยัง งานเจ้าหน้าที่ เทศบาลตำบลนางแล อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

๑.๑๐ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล เทศบาลตำบลนางแล อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พิจารณาให้ความเห็นชอบ

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

๒.๓ การประเมินสมรรถนะ ของบุคลากรตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น สำหรับ ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐ และ ส่วนที่ ๒ การประเมิน สมรรถนะ ร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย ๑) ปริมาณงาน ๒) คุณภาพของงาน ๓) ความรู้ความเข้าใจในกระบวนการ ทำงานและขั้นตอนต่างๆ ของงานที่ปฏิบัติ ๔) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่องานหรือสร้างผลงานเชิง พัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับความรู้ด้านคุณธรรมจริยธรรมเป็นเกณฑ์การประเมินในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๒.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ปีละ ๒ รอบ คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานครึ่งปี แรก หมายความว่า ระยะเวลา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ครึ่งปีหลัง หมายความว่า ระยะเวลา ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้น ผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินผล สัมฤทธิ์ของ งาน และพฤติกรรมการทำงาน อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่น ในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็น เกณฑ์การประเมิน ในการขับเคลื่อนจริยธรรม

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมบุคลากรในหน่วยงานของเทศบาลตำบล นางแล ที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง ส่งเสริมความดี งาม ความเป็นเหตุเป็นผล โดยเฉพาะความสุจริต การปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หา ผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้อง ซึ่งคุณธรรมข้อหนึ่งที่สำคัญ คือ ความซื่อสัตย์สุจริต ประเทศบ้านเมืองจะ พัฒนาอยู่ได้ก็ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์สุจริตเป็นพื้นฐาน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๑ บุคลากรในหน่วยงานของเทศบาลตำบลนางแล อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ซึ่งได้รับการ ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม จะมีบุคลิกลักษณะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีประพฤติ ปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณวิชาชีพ การปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน อย่างตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ การอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กร ด้านคุณลักษณะ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นประชาธิปไตย ภูมิใจในความเป็น ไทย และทักษะการใช้ชีวิต และการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างเต็มที่ ทั้งการวางตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้าน คุณธรรม จริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข มีบุคลิกลักษณะที่มีความน่าเคารพนับถือของประชาชนที่มาใช้บริการ โดยทั่วไป

๔.๒ การประเมิน...

๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบความสามารถและสมรรถนะของ บุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานในงานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบตลอดรอบการประเมินในเชิงปริมาณ คุณภาพและประโยชน์ตามวิธีการที่หน่วยงานกำหนดไว้เปรียบเทียบกับเป้าหมายผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้เมื่อต้นรอบการประเมิน ว่าผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เป็นไปตามเป้าหมายจริงหรือไม่ อย่างไร เพื่อที่จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนเงินเดือน การแต่งตั้งหรือการฝึกอบรมการพัฒนา เป็นต้น

๔.๓ การให้รางวัล มีความสำคัญต่อวงจรการบริหารผลงานและต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และตามข้อตกลงที่หน่วยงานกำหนดไว้ การให้รางวัล มีทั้งรางวัลที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน โดยการให้รางวัลอาจมีทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการก็ได้ เช่น การปรับเงินเดือน หรือการยกย่องชมเชย เป็นต้น ดังนั้น การบริหารผลงานโดยเฉพาะในขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานนั้น กล่าวคือ การประเมินตามสิ่งที่ตกลงกันไว้หรือผลสัมฤทธิ์ของโครงการ/งาน/กิจกรรมซึ่งกำหนด โดยค่าเป้าหมาย รวมถึงพฤติกรรมซึ่งแสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งกำหนดโดยสมรรถนะ (Competency) และการประเมินจะนำคะแนนการประเมินผลสมฤทธิ์ส่วนหนึ่ง กับคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานอีกส่วนหนึ่งนำมาคิดคำนวณรวมกันจะได้คะแนนผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ตลอดจนใช้เป็นข้อมูลในการปรึกษาหารือระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตลอดจนการพัฒนาบุคลากรต่อไป

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

๕.๑ ปัญหาด้านหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่ชัดเจน ในด้านของการกำหนดดัชนีชี้วัดให้มีความเป็นธรรมอาจเป็นเพราะความแตกต่างหลากหลายทางด้านประเภท หรือระดับตำแหน่ง การกำหนดวิธีการและขั้นตอนในการประเมินและการวัดผลที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม อาจมีความยุ่งยากซับซ้อน ทั้งนี้การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินอาจไม่ชัดเจนเพียงพอ อาจเกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้รับการประเมิน

๕.๒ ปัญหาด้านผู้ประเมิน ผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินมีการใช้ดุลพินิจในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยไม่นำผลประเมินจากการทำงานจริงมาพิจารณา แต่ใช้ความชอบส่วนตัวในการประเมิน

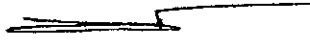
๕.๓ ปัญหาด้านผู้รับการประเมิน ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ไม่ดีไม่ยอมรับต่อระบบการประเมินผล ขาดศรัทธาและความเชื่อมั่นในระบบการประเมิน

๕.๔ ปัญหา...

๕.๔ ปัญหาด้านเครื่องมือการประเมินคุณธรรมจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดแบบฟอร์มในการประเมินมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน โดยแบบประเมินผลฯ ไม่สามารถที่จะวัดผลการประเมินได้อย่างแท้จริง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ผู้รายงาน


(นางสาวอรพิน พวงมาลัย)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ