

การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล

วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ จัดทำแบบรายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐรายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิเช่น การตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการแต่งตั้ง ดอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือนปีที่รายงาน วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

(๑) ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

(๒) ประมวลจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๖

URL ที่เผยแพร่ <http://www.tumbolthabo.com/>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ไม่มี

URL ที่เผยแพร่

ชื่อการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมที่นำไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ (การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ประจำปี)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ การนำผลการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ (การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี)

(๑) ออกประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

(๒) ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ

(๓) นำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ (การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี)

- ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

- ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

(๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ให้คำนึงถึงระบบบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือความตรงต่อเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรแล้วแต่กรณี

- การประเมินสมรรถนะ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมิน โดยประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วยการประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ แล้วแต่กรณีตามประเภทตำแหน่ง และการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมตามแนวปฏิบัติเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ องค์การบริหารส่วนตำบลทำบ่อ

(๕) ระดับผลการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

ระดับดีเด่น	ผลคะแนน	๙๕ ขึ้นไป
ระดับดีมาก	ผลคะแนน	๘๕ - ๙๔
ระดับดี	ผลคะแนน	๗๕ - ๘๔
ระดับพอใช้	ผลคะแนน	๖๕ - ๗๔
ระดับปรับปรุง	ผลคะแนน	ต่ำ ๖๕ ลงมา

๒. รายละเอียดกสนประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts) ดังนี้

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูลรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามธรรมเนียมคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติโดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการโดยหัวหน้าส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชารับมอบหมาย ทำหนังสือที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามทางที่กำหนด ประกอบกับนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการประเมินตามรอบการประเมิน กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖ ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

๓.๒ องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะร้อยละ ๗๐ และ ๓๐

ตามลำดับ

๓.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒

๓.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ๒๕๕๙

๔. หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์และการปกครองและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูลรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์	๑. ไม่มีการกล่าวให้ร้ายต่อสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ๒. ไม่มีการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียต่อชาติ ศาสนา หรือพระมหากษัตริย์
(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใสและมีจิตสำนึกที่ดี	๑. มีการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการในการติดต่อราชการโดยปราศจากการเรียกรับผลประโยชน์ ๒. ไม่มีการรับสินบน ไม่คอร์รัปชันและระมัดระวังในกระบวนการปฏิบัติงาน

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
	๓. มีการระมัดระวังเรื่องการรับของขวัญ การเลี้ยงรับรอง การรับบริการ ทรัพย์สินหรือเงินบริจาคให้โปร่งใสและถูกต้องตามระเบียบ ๔. ไม่มีการละทิ้งงานข้ามวันหรือโดยไม่มีเหตุอันสมควร ๕. ไม่เบียดบังทรัพย์สินหรือบุคลากรของหน่วยงานไปในเรื่องส่วนตัว
(๓) กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง	๑. มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบ/กฎหมาย ๒. ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน ๓. หลีกเลี่ยงกระทำการที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำการที่ไม่ถูกต้อง ๔. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ๕. ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่นหรือมวลชน
(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	๑. ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ๒. รับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืน ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม การใช้ทรัพยากรและการดำเนินการในองค์กร ๓. ไม่ใช้ข้อมูลหรือตำแหน่งหน้าที่เอื้อประโยชน์แก่พวกพ้องหรือเอื้อประโยชน์ส่วนตัว ๔. ทำงานในหน่วยงานของตนโดยไม่ประกอบอาชีพเสริมที่จะทำให้มีประโยชน์ทับซ้อนกับหน้าที่ของตน ๕. หมั่นช่วยเหลือสังคม ชุมชน หรือแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแม้จะไม่ใชหน้าที่โดยตรง ๖. อาสาช่วยเหลืองานขององค์กร
(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	๑. เรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ๒. พร้อมทำงานให้ได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กรด้วยความละเอียดรอบคอบ และมีการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม ๓. ปฏิบัติงานด้วยความประหยัด คุ่มค่าและมีประสิทธิภาพ ๔. เร่งทำงานให้สำเร็จ รับผิดชอบ ไม่ผลักภาระความรับผิดชอบให้แก่เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

รายละเอียดการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
	๕. แสดงความทุ่มเทและกระตือรือร้นต่องานที่ได้รับมอบหมาย ๖. ใช้เทคโนโลยี หรือดิจิทัลมาประกอบการทำงาน เพื่อลดต้นทุน หรือทำให้ขั้นตอนหรือวิธีทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น
(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม	๑. มีการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อพบการกระทำที่เห็นว่าเป็นการละเมิดระเบียบ/กฎหมาย ๒. ไม่มีการขัดขวางการสืบหาข้อเท็จจริง และไม่รายงานเท็จหรือกลั่นแกล้งกัน ๓. หลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่สมควร ปราศจากเหตุผลและความชอบธรรม รวมถึงไม่ชักจูงให้ผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ๔. ให้ความช่วยเหลือประชาชนหรือผู้รับบริการที่ถูกรังแกหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ๕. ไม่สร้างข่าวเท็จ ข่าวลือ ข้อมูลผิดหรือโฆษณาชวนเชื่อที่สร้างความเข้าใจผิดแก่คนอื่น ๆ หรือมวลชน
(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความ เป็นพรักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและเหมาะสมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ๒. นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงหรือแนวทางตามพระราชดำรัสมาใช้ในการทำงาน ๓. วางตัวอย่างดีและไม่ประพฤติตนที่นำความเสื่อมเสียหรือมลทินมาสู่ทางราชการ เช่น ชู้สาว ฯลฯ เป็นต้น ๔. วางตนเป็นกลางทางการเมือง โดยใช้สิทธิทางการเมืองในนามตนเองนอกเวลางานอย่างเหมาะสม และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่ากระทำในนามส่วนราชการ ๕. เป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ ๖. ประหยัด อดออม ไม่ฟุ้งเฟ้อหรูหราและไม่สร้างหนี้สินจนเกินตัว ๗. อดทน และไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก

**๕. วิธีการดำเนินการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมที่นำไปใช้ในกระบวนการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล**

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ การนำผลการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปใช้ ประกอบการพิจารณาการประเมินผลการของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคล โดยให้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมา ๑ ชุด เพื่อเป็นผู้พิจารณาประเมินพฤติกรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ เพื่อที่ผลคะแนนการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ (การประเมินเลื่อนเลื่อนขั้น เงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปี) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ที่ ๒๐๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๖๖ เมื่อคณะกรรมการได้มีการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำเสร็จสิ้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จะนำผลคะแนนการประเมินไปเป็นข้อมูลในการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ (การประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลและ ลูกจ้างประจำ ประจำปี) ในครั้งที่ ๑ รอบ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ต่อไป (ปรากฏ รายละเอียดแนบท้ายนี้)

๖. ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

กระบวนการประเมินมีลักษณะที่ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ควรที่จะมีการศึกษาข้อมูล เช่น กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำเชิงพฤติกรรมไปใช้ในกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานของหน่วยงาน และแนวทางที่ดีต่างๆ เช่น องค์กรความรู้ ทฤษฎี รูปแบบ หรือ เครื่องมือเชิงพฤติกรรมทั้งในและต่างประเทศเพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานกับหน่วยงาน รูปแบบ หรือ เครื่องมือเชิงพฤติกรรมต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อเสนอแนะอื่นๆ ต่อการนำผลการประเมินพฤติกรรมจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ควรให้มีลักษณะเป็นการส่งเสริมแบบสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดีอันสมควร พิจารณาให้ความดีความชอบและได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารงานบุคคล

(ลงชื่อ)



ผู้รายงาน

(นางพรรณธร อ่อนสี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ
(รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ - ๒/๒๕๖๖)

.....

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๒๔๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มุ่งเน้นระบบการบริหารที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลได้อย่างเป็นรูปธรรม นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ (รอบการประเมิน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ - ๒/๒๕๖๖) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

๑.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

(ข) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วยการประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

- (๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
- (๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐
- (๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐
- (๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐
- (๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๑.๒ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.ท.กำหนดโดยอนุโลม

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

(ข) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วยการประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

(ค) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ให้กำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งและกลุ่มตำแหน่งของลูกจ้างประจำดังนี้

(๑) ลูกจ้างประจำกลุ่มบริการพื้นฐาน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

(๒) ลูกจ้างประจำกลุ่มช่างและกลุ่มสนับสนุน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

(๓) ลูกจ้างประจำกลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะเช่นเดียวกันกับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

๒.๒ ระดับผลการประเมินและแนวทางการประเมินให้นำแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางเพลินใจ คุโน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ

ที่ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล และค่าจ้างลูกจ้างประจำ
ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๔ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบลฯ ประกอบด้วยประธานกรรมการและหัวหน้าส่วนราชการไม่น้อยกว่า ๓ คน เป็นกรรมการและให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล และค่าจ้างลูกจ้างประจำ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ ดังต่อไปนี้คือ

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นายนิติธร จันดาสาตร์ รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ | ประธานกรรมการ |
| ๒. สิบเอกรัชพล สุดชา รองปลัด อบต.ท่าบ่อ | กรรมการ |
| ๓. นายรัฐสิทธิ์ สำราญริน ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. นางพรทิพย์ ผากา ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นางสาวนฤมล มหาวงค์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๖. นางวิภาวรรณ ทูทอง หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๗. นางพรรณธร อ่อนสี นักทรัพยากรชำนาญการ | เลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ได้พิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ของพนักงานส่วนตำบล ค่าจ้างลูกจ้างประจำให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดความเป็นธรรม ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙

ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงานในห้วงระยะเวลา ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ เดือน เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๖

(นางเพ็ญใจ คุโน)

นายกององค์การบริหารส่วนตำบลท่าบ่อ