

แบบฟอร์มการรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ รายงานการนำผลการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการในกระบวนการหนึ่งภายใต้งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ อาทิ การตรวจสอบภูมิหลัง ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบวัดความเข้าใจเกี่ยวกับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน / ส่วนราชการ เทศบาลตำบลหาดกรวด

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรม

๑. ประมวลจริยธรรมผู้บริหารท้องถิ่น
๒. ประมวลจริยธรรมสมาชิกสภาท้องถิ่น
๓. ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น

URL. ที่เผยแพร่ <http://www.hatkruat.go.th/index.php/2023-02-16-09-03-07>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน (ถ้ามี)

ชื่อดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖”

พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลหาดกรวด มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม – ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้นผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) และส่วนที่การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

๑. ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑.๑ เทศบาลตำบลหาดกรวด จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีภายในเดือน กันยายนของทุกปี และประกาศให้พนักงานทราบโดยทั่วกัน

๑.๒ ผู้บังคับบัญชา ผู้ประเมิน ตกลงร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา รับการประเมิน จัดทำข้อตกลงเสนอผลงาน เพื่อรับการประเมินตามตัวชี้วัดที่กำหนด พร้อมทั้งตัวชี้วัดที่กำหนด พร้อมทั้งตัวชี้วัดด้วยสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงานที่เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๑.๓ เพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือผู้บังคับบัญชาในการกำหนดติดตาม เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานในสังกัดสามารถบรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณากลับกรองผลการประเมินจากผู้ประเมิน

๑.๕ เมื่อครบรอบการประเมิน ผู้ประเมินด้านการประเมินตามตัวชี้วัดที่ตกลงกันไว้ตามแบบประเมินที่กำหนด โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกคน (ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง และทุกระดับ) จำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมก่อให้เกิด พฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน ของแต่ละตำแหน่ง

๑.๖ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พิจารณานำผลการประเมินที่ผ่านการกลั่นกรองของ คณะกรรมการกลั่นกรอง พิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑.๗ เทศบาลตำบลหาดกรวด ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีเด่น

๑.๘ เพื่อให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินงานไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนระดับ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ และการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ๆ (รางวัลจูงใจ ค่าตอบแทน ฯลฯ) แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามหลักการของระบบคุณธรรม

๒. รายละเอียดการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรมหรือประมวลจริยธรรม หรือข้อกำหนดจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่ควรกระทำและไม่ควรกระทำ (Dos & Don'ts)

ประกาศเทศบาลตำบลหาดกรวด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และประกาศเทศบาลตำบลหาดกรวด เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๖ โดยกำหนดให้มีการประเมิน ให้มีองค์ประกอบ ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานพฤติกรรม การปฏิบัติราชการ และการระบุดสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เทศบาลตำบลหาดกรวด มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป ครั้งที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ซึ่งการประเมินนั้นผู้รับการประเมินต้องได้รับการประเมินในส่วนที่ ๒ พฤติกรรม การปฏิบัติราชการ ตัวชี้วัดสมรรถนะหลัก อาทิ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งทั้ง ๕ ด้านนั้นสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น ที่ข้าราชการพนักงานเทศบาลตำบลหาดกรวดพึงถือปฏิบัติ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

บุคลากรในหน่วยงานของเทศบาลตำบลหาดกรวด ที่ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกคนมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานโดยยึดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนด กล้าตัดสินใจ ยึดมั่นในความจริงและความถูกต้องอุทิศตน เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม คำนึงถึงประสิทธิภาพของงานที่รับผิดชอบและมีความเข้าใจในองค์กร ส่งเสริมความดีงามเป็นเหตุเป็นผลโดยเฉพาะความสุจริต ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามครรลองครองธรรม การไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่หาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้องซึ่งคุณธรรมที่สำคัญคือ ความซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานทุกอย่างจะพัฒนาอยู่ได้ย่อมอาศัยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นพื้นฐาน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

จากผลการประเมินที่ได้ข้อ ๓ สามารถนำไปใช้ดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป เทศบาลตำบลหาดกรวด ได้มีการวางแผนงานโครงการในส่วนของพัฒนาบุคลากร โดยมีการวางแผนการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ และพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ข้าราชการ และพนักงานจ้าง

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา / อุปสรรค


ในการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น ซึ่งพฤติกรรมทางจริยธรรม เป็นเรื่องละเอียดอ่อน ผู้ประเมิน หรือผู้ถูกประเมิน มีความเข้าใจหลักคุณธรรมจริยธรรมไม่ชัดเจนหรือสถานการณ์ อาจส่งผลให้การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กรก็ได้

ข้อเสนอแนะ

ศึกษา ทำความเข้าใจหลักประมวลจริยธรรม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในบริบทหน้าที่ของแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมสนับสนุนที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกอบในกระบวนการบริหารงานบุคคล

ผู้รายงาน 
(นายนิกร จันทรสวัสดิ์)

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้บังคับบัญชา



(นายสุรียา อินจ่าย)

นายกเทศมนตรีตำบลหาดกรวด



คำสั่งเทศบาลตำบลหาดกรวด

ที่ ๔๕๕ / ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนขึ้นค่าจ้าง และเลื่อนขึ้นค่าตอบแทน
ให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตาม ข้อ ๑๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘
ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ
และพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. นายสมศักดิ์ มีปิ่น	รองนายกเทศมนตรีตำบลหาดกรวด	ประธานกรรมการ
๒. นายเกื้อ แสงสิน	รองนายกเทศมนตรีตำบลหาดกรวด	กรรมการ
๓. นางสาวอารม คุ่มแสง	รองปลัดเทศบาลตำบลหาดกรวด	กรรมการ
๔. นายธวัชชัย โพธิ์ทอง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นายจารึก วงศ์ปียมรัตน์	ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร	กรรมการ
๖. นายนิกร จันทร์สวัสดิ์	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขานุการ

ให้มึหน้าที่

พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่ง
และระดับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ นี้ และ
พิจารณาและเสนอความเห็นเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนให้แก่พนักงานจ้าง
ตามภารกิจด้วย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุริยา อินจ่าย)

นายกเทศมนตรีตำบลหาดกรวด



คำสั่งเทศบาลตำบลหาดกรวด

ที่ ๔๕๓/ ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน
ของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตาม ข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และข้อ ๔๑ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังนี้

- | | | |
|-------------------------|----------------------------|---------------|
| ๑. นางสาวพรรณพิไล สาดคำ | ปลัดเทศบาลตำบลหาดกรวด | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสยมพร ดิษฐ์อัครนา | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๓. นายนवल วิริยางกูร | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล | กรรมการ |
| ๔. นายนิกร จันทรสวัสดิ์ | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | เลขานุการ |

ให้มีหน้าที่

ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรี

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๓๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุรียา อินจ่าย)

นายกเทศมนตรีตำบลหาดกรวด



ประกาศเทศบาลตำบลหาดกรวด

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

โดยที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๙ ข้อ ๓๙ กำหนดให้ เทศบาลตำบลหาดกรวด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานให้พนักงานจ้างในสังกัดทราบทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น เทศบาลตำบลหาดกรวดจึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๒๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้สอดคล้องกับตำแหน่งและประเภทของพนักงานจ้างดังนี้

๒.๒.๑ พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

๒.๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ให้ประเมิน สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ ด้าน เช่นเดียวกันกับพนักงานเทศบาลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการ แล้วแต่กรณี

๒.๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลหาดกรวด ให้จัดกลุ่มคะแนนการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามประกาศ ก.ท.จ.อุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๕๙

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)



(นายสุรียา อินจ่าย)

นายกเทศมนตรีตำบลหาดกรวด



ประกาศเทศบาลตำบลหาดกรวด

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

โดยที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้ เทศบาลตำบลหาดกรวด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ให้นำแนวทางการประเมินของพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้โดยอนุโลม

ดังนั้น เทศบาลตำบลหาดกรวด จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลักสมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้สอดคล้องกับตำแหน่งและกลุ่มตำแหน่งของลูกจ้างประจำดังนี้

๒.๒.๑ ลูกจ้างประจำกลุ่มบริการพื้นฐาน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

๒.๒.๒ ลูกจ้างประจำกลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนพนักงานเทศบาล ให้ประเมิน สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ ด้าน เช่นเดียวกับพนักงานเทศบาล ในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการ แล้วแต่กรณี

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ เทศบาลตำบลหาดกรวด ให้จัดกลุ่มคะแนนการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)



(นายสุริยา อินจ่าย)

นายกเทศมนตรีตำบลหาดกรวด



ประกาศเทศบาลตำบลหาดกรวด

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

โดยที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้ เทศบาลตำบลหาดกรวด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น เทศบาลตำบลหาดกรวด จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำบริหาร ๔ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ เทศบาลตำบลหาดกรวด ให้จัดกลุ่มคะแนนการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(ลงชื่อ)

(นายสุริยา อินจ่าย)

นายกเทศมนตรีตำบลหาดกรวด
๒๕ เทศบาลตำบลหาดกรวด อ.หาดกรวด จ.อุดรธานี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหาดกรวด

ที่ วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๖๖

เรื่อง การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้แก่พนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำ

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหาดกรวด

เรื่องเดิม

๑. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๒. ตามคำสั่งเทศบาลหาดกรวด ที่ ๔๕๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนขึ้นค่าจ้าง และเลื่อนขึ้นค่าตอบแทน ให้แก่พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ข้อพิจารณา

คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ จึงขอเลื่อนขึ้นเงินเดือนและเลื่อนขึ้นค่าจ้างให้แก่พนักงานเทศบาล และลูกจ้างประจำดังต่อไปนี้

๑. พนักงานเทศบาล

(๑) พนักงานเทศบาลผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนหนึ่งขั้น มีจำนวน ๓ ราย ได้แก่

- | | | |
|---------------|----------------|--|
| ๑. นายนवल | วิริยางกูร | ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล |
| ๒. นายจารึก | วงศ์ปิยมารัตน์ | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร |
| ๓. นางสาวสมพร | ดิษฐ์อัครธนา | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง |

(๒) พนักงานเทศบาลผู้ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนครึ่งขั้น มีจำนวน ๑๖ ราย ได้แก่

- | | | |
|--------------------|-----------|--|
| ๑. นางสาวพรรณพิไล | สาตคำ | ตำแหน่ง ปลัดเทศบาล |
| ๒. นางสาวอารม | คุ้มแสง | ตำแหน่ง รองปลัดเทศบาล |
| ๓. นายธวัชชัย | โพธิ์ทอง | ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง |
| ๔. นางสาวชนพินท์ | สารเจริญ | ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ |
| ๕. นายศรีไพร | เกิดมีมูล | ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ |
| ๖. นางวิไลวรรณ | โตเย็น | ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี |
| ๗. นางสาวอังคณา | คงรอด | ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| ๘. นางสาวสุพรรณิณี | ไวกง | ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ |
| ๙. นางสาวชนนชม | กลั่นน้อย | ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ |
| ๑๐. ส.อ.ฤทธิชัย | ทอดเสียง | ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |

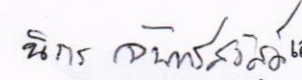
๑๑. นางสาวลักษณ	บุญเป่า	ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ
๑๒. นายผดุงวิชัย	อินทร์รังสี	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ
๑๓. นายสมชาย	จันทร์ศรีงาม	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานทะเบียน
๑๔. นางสาวเพลินตา	ต่ายลำยงค์	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๑๕. นางสาวจิตสา	คตสุข	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ
๑๖. นายนิกร	จันทร์สวัสดิ์	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล

๒. ลูกจ้างประจำ

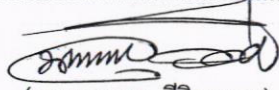
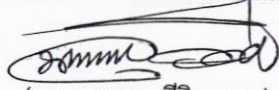
(๑) ลูกจ้างประจำผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้น มีจำนวน ๑ ราย ได้แก่

๑. นายสมประสงค์ เส็งประसार ตำแหน่ง พนักงานสูบน้ำ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในคำสั่งที่แนบมาพร้อมนี้

(ลงชื่อ)  เลขานุการ
นายนิกร จันทร์สวัสดิ์
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล


(ลงชื่อ) 
(นายนवल วีรียงกูร)
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล

ความเห็นปลัดเทศบาลตำบลหาดกรวด


(ลงชื่อ) 
(นางสาวพรรณพีไล สาดคำ)
ปลัดเทศบาลตำบลหาดกรวด

ความเห็นนายกเทศมนตรีตำบลหาดกรวด


(ลงชื่อ) 
(นายสุริยา อินจ่าย)
นายกเทศมนตรีตำบลหาดกรวด