



๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนต้องดำเนินการจัดทำข้อตกลงในแบบประเมินฯ และกำหนดข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้รับการประเมินกับผู้ประเมินโดยกำหนดเป้าหมายการประเมินที่ชัดเจน ตามแบบที่กำหนดตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

๓. ให้มีการติดตามความก้าวหน้าของงานที่จัดทำข้อตกลงปฏิบัติราชการ โดยมีการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการ ประเมินตามตัวชี้วัด โดยมีเอกสาร หลักฐานรองรับ เมื่อประเมินแล้วมีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบ และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาผลการปฏิบัติราชการร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาผู้ประเมินและผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ถูกประเมิน เพื่อที่ได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ให้มีผลการประเมินที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

๔. เมื่อสิ้นสุดการประเมิน จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการประเมิน ก่อนเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม ลงนามในแบบประเมินต่อไป และประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินดีเด่นให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดทราบโดยเปิดเผย รับทราบโดยทั่วกัน

**หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ ยึดหลักเกณฑ์ ดังนี้**

#### **การให้คุณ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน**

๑. ด้านผลงาน จะมีการประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นประจำทุกรอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคคลอื่นยึดเป็นแบบอย่าง

๒. ด้านพฤติกรรมการทำงาน จะมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีความประพฤติดี เช่น มาทำงานตรงต่อเวลา พุ่มเทเวลาการทำงาน แต่งกายเป็นระเบียบเรียบร้อย บริการประชาชนด้วยความสุภาพเรียบร้อย เป็นต้น

๓. การพิจารณาความดีความชอบ คือการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนโดยพิจารณาตามผลประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประชุมคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ ด้วยความโปร่งใส เสมอภาคและเป็นธรรม

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน ถือเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม กำหนดหลักเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

๑. กำหนดให้การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้บังคับบัญชาขึ้นต้นนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่หนึ่ง และครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบข้อมูลการลา พฤติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา และการประเมินงานให้ใช้ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งการประเมินจะเน้นในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงาน เน้นในเรื่องของการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งข้อมูลในรูปแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน กำหนดให้มีข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา มาสาย และประพฤติกกรรมรักษาวินัย

๒. กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ ก.อบต.จังหวัด กำหนดไว้ ได้แก่ ได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และความอุสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความรับผิดชอบที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือ ความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความลหุโทษ ในครั้งปีที่แล้วมาต้องได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือนก่อนถึงแก่ความตาย ในครั้งปีมีจำนวนวันลาภักและลาป่วยทั่วไปไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลาภักจส่วนตัวและวันลาป่วย ที่ไม่ใช่วันลาป่วยให้นับเฉพาะวันทำการ เป็นต้น

๓. มีการกำหนดจำนวนวันมาสาย กำหนดให้บุคคลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน ในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมาต้องไม่สายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ใฝ่ล้อมกำหนดไว้ โดยครั้งปีแรก ของปีงบประมาณ มาสายได้ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง และครั้งปีหลังของปีงบประมาณ มาสายได้ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง

๔. กำหนดให้คณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน นำข้อมูลวันลาจำนวนครั้ง มาสาย พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ และการรักษาวินัย มาพิจารณาความดีความชอบ ก่อนที่จะเสนอให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลใฝ่ล้อม ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน

๕. เมื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนแล้ว จะประกาศให้ทุกคนทราบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติผู้ที่ได้รับพิจารณาความดีความชอบ

#### **การให้โทษ เพื่อลงโทษผู้กระทำความผิด หรือสงสัยว่ากระทำความผิดในราชการ**

๑. กรณีมีข้อควรสงสัยว่ามีการกระทำความผิดวินัย ศีลธรรม หรือจรรยาบรรณ จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง หรือสอบสวนวินัย แล้วแต่กรณีที่ได้รับ ความผิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอบสวนได้ชี้แจง ข้อเท็จจริง หรือสอบสวนวินัย แล้วแต่กรณีที่ได้กระทำความผิด โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสอบสวนได้ชี้แจง ข้อเท็จจริงอย่างครบถ้วน ตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนวินัย

๒. กรณีการทุจริต ประพฤติมิชอบ เข้ามาเกี่ยวข้องจะถูกดำเนินคดีอาญาหรือคดีแพ่งควบคู่ไปกับการดำเนินการทางวินัย และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตต่อไป

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลใฝ่ล้อม จะเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ทุกคน ให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ และจรรยาบรรณ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัย การปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สุจริต การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เป็นประจำทุกปีงบประมาณ

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

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่ง และครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนให้เหมาะสม และข้อควรพิจารณาอื่นๆ ของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา และการประเมินงานให้ใช้ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ซึ่งการประเมินจะเน้นในเรื่องการกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับงาน เน้นในเรื่องของการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ อีกทั้งข้อมูลในรูปแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนกำหนดให้มีข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา มาสาย และประพฤติกกรรมการรักษาวินัย ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงาน จะมีการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีความประพฤติดี เช่น มาทำงานตรงต่อเวลา พุ่มเทเวลเวลาการทำงาน แต่งกายเป็นระเบียบเรียบร้อย บริการประชาชนด้วยความสุภาพเรียบร้อย เป็นต้นด้านผลงาน จะมีการประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นประจำทุกกรอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยกย่องเชิดชูเกียรติให้บุคคลอื่นยึดเป็นแบบอย่าง

#### **๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม**

องค์การบริหารส่วนตำบลใฝ่ล้อมได้นำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานทางจริยธรรม หรือประมวลจริยธรรม สรุปผลที่ได้จากการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ในกิจกรรมตามข้อ ๒ โดยจะสรุปได้จากพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จำนวน ๒๗ ราย มีผลการประเมินไม่ต่ำกว่าระดับดีทุกราย

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

มีการประกาศรายชื่อนำผลคะแนนผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานดีเด่น เป็นประจำทุกรอบ การประเมินผล การปฏิบัติงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และนำไปประกอบการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน ยกย่อง เชิดชูเกียรติให้บุคคลอื่นยึดเป็นแบบอย่าง

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

- ไม่มี-

หมายเหตุ กรณีหน่วยงานมีการดำเนินการหรือกิจกรรมการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมที่นำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลมากกว่า ๑ การดำเนินการ/กิจกรรม สามารถเพิ่มเติมข้อมูลได้ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ไม่มี-

ผู้รายงาน .....

(นางสุพิชญา เพิ่มพิพัฒน์)  
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด

ผู้บังคับบัญชา .....

(นายสมอาจ แก้วคต)

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลไผ่ล้อม