



การรายงานผลการนำการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์

แบบรายงานการประเมินจริยธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ รายงานผลการประเมินจริยธรรม ไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง ภายในปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๖ อาทิการตรวจสอบภูมิหลัง/ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม การประเมินสมรรถนะ หรือ การปฏิบัติราชการ หรือการแต่งตั้ง โอน ย้าย เลื่อนตำแหน่ง หรือการพัฒนา หรือการสอบ วัดความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรม เป็นต้น

ชื่อหน่วยงาน/ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระยา

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

วัน/เดือน/ปี ที่รายงาน ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๖

ประมวลจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน

ชื่อประมวลจริยธรรมข้าราชการ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระยา
URL ที่เผยแพร่ <https://thaphraya.go.th/index.php>

ข้อกำหนดจริยธรรมที่หน่วยงานใช้ดำเนินการภายในหน่วยงาน(ถ้ามี)

ชื่อข้อกำหนดจริยธรรม ไม่มี
URL ที่เผยแพร่ ไม่มี

๑. ขั้นตอนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้นำผลการประเมินพฤติกรรมไปใช้ประกอบการดำเนินงาน

- การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
- การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
- การพัฒนาบุคลากร
- การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
- นโยบายไม่รับของขวัญ (No Gift Policy)

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

- ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ ได้แก่ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

- ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดีและรับผิดชอบต่อนหน้าที่
- กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม
- ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ
- คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัวและมีจิตสาธารณะ
- มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

๓. สรุปผลการดำเนินการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระยา ไม่มีข้อร้องเรียนพนักงานด้านการปฏิบัติและทุจริต พนักงานทุกคนอยู่ในระเบียบวินัย

รายละเอียดผลการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
<p>๑. ยึดมั่นและยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรม รักษาผลประโยชน์ของประเทศไทย หน่วยงานและส่วนรวม มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว</p>	<p>๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถและทักษะในการดำเนินงาน ด้วยความถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ และยึดมั่นในหลักวิชาการด้านการบริหาร ด้านการเงินการคลัง ด้านการช่าง และจริยธรรม</p> <p>๒. ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ</p> <p>๓. ตัดสินใจและกระทำการใด ๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศไทย ประชาชนและหน่วยงาน มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว</p> <p>๔. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชา ในการยึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรมและปกป้องผลประโยชน์ของประเทศไทย</p>
<p>๒. ซื่อสัตย์ สุจริต รับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ พากเพียรและตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบ</p>	<p>๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการทำงาน</p> <p>๒. ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความสุจริตตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย</p> <p>๓. ไม่ให้คำแนะนำใด ๆ เกี่ยวกับการดำเนินการอันเป็นการหลบเลี่ยงกฎหมาย ค่าธรรมเนียมและค่าภาษีอากร</p> <p>๔. รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมทั้งยินดีแก้ไข</p> <p>๕. ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ</p> <p>๖. ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน</p>

รายละเอียดผลการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
<p>๓. โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ</p>	<p>๑. เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย</p> <p>๒. ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ตามลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางระเบียบแนวทางปฏิบัติไว้</p> <p>๓. ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ</p> <p>๔. ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน</p> <p>๕. ดูแลหลักฐานการปฏิบัติงานให้พร้อมรับการตรวจสอบ</p> <p>๖. ชี้แจงและให้เหตุผลแก่ผู้รับบริการ กรณีไม่สามารถปฏิบัติหรือกระทำการตามคำขอได้</p>
<p>๔. ไม่เลือกปฏิบัติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรมและปราศจากอคติ</p>	<p>๑. ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ</p> <p>๒. ปฏิบัติหน้าที่ที่สอบสวน เปรียบเทียบ ไกล่เกลี่ย รวมทั้งกรณีพิพาทเรื่องต่าง ๆ บนพื้นฐานของความเป็นกลางและให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย ไม่ชี้ช่องให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้เปรียบ</p> <p>๓. ละเว้นการมีพฤติกรรมอันอาจทำให้คู่กรณีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเข้าใจว่าเป็นการช่วยเหลือคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งหรือบุคคลภายนอก</p>
<p>๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ ภายในเวลาที่กำหนดได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ่มค่า ด้วยวิธีการที่ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและเหมาะสม</p>	<p>๑. ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและติดตามงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภายในเวลาที่กำหนด โดยวิธีการกระบวนการที่ถูกต้อง</p> <p>๒. ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพโดยใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ</p> <p>๓. พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่</p> <p>๔. จัดระบบการจัดเก็บเอกสารข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบ ระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย</p> <p>๕. ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า เหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลือง เสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง</p>

รายละเอียดผลการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
<p>๖. มีจิตบริการ ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว ด้วยความมีอัธยาศัยไมตรี</p>	<p>๑. ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่ และให้เกียรติผู้รับบริการ</p> <p>๒. สอดส่องดูแลและให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม</p> <p>๓. ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจ</p> <p>๔. ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวัง ไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบต่อสิทธิของบุคคลอื่น</p> <p>๕. เปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการ และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ปัญหาปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน</p>
<p>๗. ดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล และการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้อิทธิพลของความรู้และคุณธรรม</p>	<p>๑. ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคมพัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัดและดีขึ้นเป็นลำดับ</p> <p>๒. ยึดหลักความมีเหตุผล โดยปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งต่อส่วนรวมและต่อตนเอง</p> <p>๓. ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานโดยมีเป้าหมาย มีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย</p> <p>๔. พัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความโอปอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้มาติดต่อราชการและเพื่อนร่วมงาน</p> <p>๕. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ</p> <p>๖. ดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญ กำลังใจ สวัสดิการและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนจนปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม</p>
<p>๘. รักศักดิ์ศรีของตนเองและเกียรติภูมิขององค์กร ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี เสริมสร้างภาพลักษณ์</p>	<p>๑. รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมายและเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรมอันดี เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาและไว้วางใจของประชาชน</p>

รายละเอียดผลการประเมิน	พฤติกรรมทางจริยธรรม
ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาและไว้วางใจของประชาชน	<p>๒. ส่งเสริมภาพลักษณ์เพื่อเกียรติภูมิขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยความภูมิใจในความเป็นข้าราชการท้องถิ่น สร้างความเชื่อมั่นให้สังคมภายนอกยอมรับการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๓. สร้างความสามัคคีในองค์กร โดยเคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผลไม่ผูก ขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน - ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการ รักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๔. รายละเอียดการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา นำรูปแบบกระบวนการและเครื่องมือพฤติกรรมจริยธรรม ไปประกอบในการสรรหาเจ้าหน้าที่ของรัฐ
๒. ด้านการพัฒนา เพิ่มรูปแบบการพัฒนาที่เชื่อมโยงกับผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรม เพื่อลดจุดอ่อนในระบบบริหารงานบุคคล
๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน แทรกแนวทางการประเมินมาตรฐานจริยธรรมในแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. ด้านการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมในการเลื่อนระดับ ตำแหน่งเพื่อรักษาและให้ได้ผู้คนที่มีความดีและมีคุณธรรมและจริยธรรม

๕. ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ขาดการติดตาม สอดส่อง และประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ ได้มีการนำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางจริยธรรม หรือการนำพฤติกรรมเชิงพฤติกรรม ไปใช้ในกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระยา เป็นองค์กรขนาดกลาง รายได้น้อย จำนวนบุคลากรตามแผนอัตรากำลัง ๔๑ อัตรา ที่มีคนครอง ๑๐ อัตรา ตำแหน่งว่าง ๑๐ อัตรา ซึ่งตำแหน่งว่างอยู่ในขั้นตอนการบรรจุตามมติ ก.อบต.จังหวัดนครปฐม และการรับสมัครบุคคลเพื่อการสรรหาและเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

ปัญหาในด้านจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่มี ไม่ว่าจะการดำเนินการทางวินัยกับพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนข้อร้องเรียนของพนักงานส่วนตำบล ไม่มีแต่อย่างใด

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ต่อการนำการประเมินจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีความประพฤติทางจริยธรรมอันดี สมควรพิจารณาให้ความดีความชอบและได้รับการยกย่อง ประกอบในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

(ลงชื่อ) ผู้รายงาน
(นางมัญชรี ศรีอนันต์)
หัวหน้าสำนักปลัด

พ.จ.อ.
(เอนก อ่อนมั่นคง)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระยา

(ลงชื่อ)
(นายนิกร ระวิงงาน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระยา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระยา
เรื่อง การนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณา
ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนนโยบายปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระยา พ.ศ.๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระยา จึงได้กำหนดให้มีการนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ประกอบการพิจารณาตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระยา ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระยา สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคน เพื่อรองรับการสรรหาอัตรากำลัง เพื่อการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้มีคุณประพฤติดีตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระยาให้สอดคล้องกับการกิจของหน่วยงาน ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- การสรรหาพนักงานส่วนตำบล : โดยการให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (ส่วนกลาง) เป็นผู้ดำเนินการสรรหาคัดเลือก โดยการสอบจากส่วนกลาง บรรจุและคัดเลือกจัดสรรตามอัตรากำลัง
- การสรรหาพนักงานจ้าง : กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ตามระเบียบบริหารงานบุคคล โดยการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานจ้าง

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ดำเนินการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความคล่องตัวในการทำงาน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีแนวทางดังนี้

- ส่วนราชการให้ความร่วมมือ ในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และ มาตรฐานทางจริยธรรม เสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัยซื่อสัตย์สุจริต การประพฤติปฏิบัติให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล โดยหัวหน้าส่วนราชการ และผู้บังคับบัญชารับมือหมาย ทำหน้าที่ประเมิน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่กำหนด

ประกอบกับนำผลการประเมินพฤติกรรมทางจริยธรรมมาใช้ในกระบวนการประเมิน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ประสิทธิภาพ และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมิน กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบการประเมิน ดังนี้

- รอบที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม ของทุกปีถัดไป
- รอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๓.๒ การประเมิน โดยน า ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๓.๓ ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙ และหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครปฐม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๙

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระยา ดำเนินการสนับสนุนเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทาง ดังนี้

- ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบฐานข้อมูลบุคลากรแห่งชาติ ให้เป็นปัจจุบัน
- ส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ เช่น การคัดเลือกพนักงานดีเด่นของหน่วยงาน การยกย่องเชิดชูผู้มีความประพฤติทางจริยธรรมดีเด่น การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ เดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นายนิกร ระวังงาน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าพระยา