



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ และมาตรา ๑๕ แห่งระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับที่ ก.จ. , ก.ท. , ก.อบต. ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน จึงออกประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่น สำหรับรอบการประเมิน ดังนี้

๑. ประกาศนี้ให้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นให้คำนึงถึงระบบการประเมินผล (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า โดยให้ใช้หลักการแนวทาง และวิธีการประเมินเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภท สายงานและตำแหน่งอื่นๆ

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐)

สมรรถนะหลัก ให้ใช้สมรรถนะหลักที่ ก.จ. , ก.ท. , ก.อบต. กำหนดสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกตำแหน่งพร้อมคำจำกัดความและคำอธิบายระดับ ประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระดับงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะประจำสายงาน ให้อนุโลมใช้สมรรถนะประจำสายงานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล เพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะมาปรับเป็นตัวชี้วัดในการประเมินตามความเหมาะสม ดังนี้

(๑) สมรรถนะประจำสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานการสอน (ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก, หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, ครูผู้ช่วย, ครู) ประกอบด้วย

- การออกแบบการเรียนรู้
- การพัฒนาผู้เรียนรู้
- การบริหารจัดการชั้นเรียน

(๒) สมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานนิเทศการศึกษาและสายงานบริหารสถานศึกษา (ตำแหน่งศึกษานิเทศก์, รองผู้อำนวยการสถานศึกษา, ผู้อำนวยการสถานศึกษา) ประกอบด้วย

/การวิเคราะห์...

- การวิเคราะห์และสังเคราะห์
- การสื่อสารและการจูงใจ
- การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- การมีวิสัยทัศน์

การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นในระบบตำแหน่ง "ระบบวิทยฐานะ"

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. , ก.ท. , ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๓.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน

๔. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.จ. , ก.ท. , ก.อบต. กำหนดโดยอนุโลม

๕. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่ ก.จ. , ก.ท. , ก.อบต. กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายครรชิต ศรีอินทร์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองโดน