



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง
เรื่อง หลักเกณฑ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบล

โดยที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต. จ.แพร่) ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในสังกัดรับทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง จึงประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ดังนี้

๑. กำหนดให้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ และระบบการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้อง เสมอภาค และเป็นธรรม ซึ่งไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสม และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ๒ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ได้แก่

๑.๑ การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนน ๗๐ คะแนน

๑.๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
คะแนน ๓๐ คะแนน

๒. ประกาศรายชื่อพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ประกาศ ณ วันที่ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(ลงชื่อ)

(นายสาคร จิตชู)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวเมือง

**หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒**

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู และบุคลากรทาง การศึกษา เพื่อเลื่อนเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ กำหนดให้ประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ และระบบการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้อง เสมอภาค และเป็นธรรม ซึ่งไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสม และปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ในอันที่จะประพฤติ และปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) การเลื่อนเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ
- (๒) การให้เงินรางวัลประจำปี
- (๓) การให้รางวัลจูงใจ
- (๔) การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- (๕) การแต่งตั้งข้าราชการ
- (๖) การให้ออกจากราชการ
- (๗) การบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มี ๒ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑

- การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

คะแนน ๗๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒

- การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

คะแนน ๓๐ คะแนน

ระดับผลการประเมินมี ๕ ระดับ ดังนี้

ดีเด่น	(ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป)
ดีมาก	(ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ๘๙.๙๙)
ดี	(ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ๗๙.๙๙)
พอใช้	(ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ๖๙.๙๙)
ปรับปรุง	(ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)

ในระหว่างรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ตามข้อตกลง แล้วแจ้งผลการประเมินให้ทราบเป็นรายบุคคล แล้วจัดส่งผลการประเมินต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล จนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมี รายละเอียดการประเมิน ดังนี้

ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สัดส่วนร้อยละ ๗๐

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผู้ประเมิน
๑.	ด้านการจัดการเรียนการสอน	๔๕	ผู้บังคับบัญชา (ผอ.กองการศึกษา)
	๑.๑ การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร	๕	
	๑.๒ การจัดการเรียนรู้	๒๕	
	๑.๒.๑ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้	๕	
	๑.๒.๒ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการ ศึกษาเฉพาะบุคคล/แผนการสอนรายบุคคล/แผนการจัด ประสบการณ์	๕	
	๑.๒.๓ กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้	๕	
	๑.๒.๔ คุณภาพผู้เรียน	๑๐	
	๑.๒.๔.๑ ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน	๕	
	๑.๒.๔.๒ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน	๕	
	๑.๓ การสร้างและการพัฒนา สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการ ศึกษาและแหล่งเรียนรู้	๕	
	๑.๔ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	๕	
	๑.๕ การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ คุณภาพผู้เรียน	๕	
๒	ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน	๑๐	ผู้บังคับบัญชา (ผอ.กองการศึกษา)
	๒.๑ การบริหารจัดการชั้นเรียน และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้นเรียนหรือประจำวิชา	๕	
	๒.๒ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน	๕	
๓	ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ	๑๐	ผู้บังคับบัญชา (ผอ.กองการศึกษา)
	๓.๑ การพัฒนาตนเอง	๕	
	๓.๒ การพัฒนาวิชาชีพ	๕	
๔	งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๕	
	คะแนนรวม	๗๐	

ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
สัดส่วนร้อยละ ๓๐

ที่	รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผู้ประเมิน
๑	มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อวดดี หรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาประโยชน์	๕	ผู้บังคับบัญชา (ผอ.กองการศึกษา)
๒	การปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎหมาย นโยบายและคำสั่งของผู้บังคับบัญชา	๕	
๓	มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ราชการ	๕	
๔	การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายต่อผู้รับบริการ โดยไม่เลือกปฏิบัติ	๕	
๕	การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	๕	
๖	การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม	๕	
	คะแนนรวม	๓๐	

ตอนที่ ๓ การสรุปผลการประเมิน

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ผู้ประเมิน
ตอนที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	๗๐	ผู้บังคับบัญชา (ผอ.กองการศึกษา)
ตอนที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓๐	
คะแนนรวม	๑๐๐	
คิดเป็นร้อยละ	๑๐๐	

ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้รับการประเมิน ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากข้อตกลงขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้มีการจัดทำ และกำหนดไว้

การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาชี้แจง ทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมิน ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

๒) ผู้บังคับบัญชาชี้แจง แนวทางการดำเนินการประเมินตามข้อตกลง และข้อกำหนด ปฏิทินการประเมิน ให้ทราบโดยทั่วกัน

๓) ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยประเมินจากเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

๔) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน และบันทึกผลการประเมินไว้

๕) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ตามข้อตกลงก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

๖) ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมิน พร้อมความเห็น ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

๗) ให้ผู้บังคับบัญชา (ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนนำเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๘) ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

กำหนดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เลขาธิการ ภายในวันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๓ เพื่อรวบรวมข้อมูลเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อพิจารณาความเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เกิดมาตรฐาน และความเป็นธรรมในการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน