



ประกาศเทศบาลตำบลมະค่า

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา ได้ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยให้มีระบบการบริหารงานที่สอดคล้องเสมอภาคและเป็นธรรม ไม่ต่างกันตามมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ข้าราชการครุและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นั้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลมະค่า จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลมະค่า เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ – ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบการประเมิน จำนวน ๒ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนนดังนี้

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม ๗๐ คะแนน ประกอบด้วย

- (๑) ด้านการจัดการเรียนการสอน (๔๕ คะแนน)
- (๒) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน (๑๐ คะแนน)
- (๓) ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ (๑๐ คะแนน)
- (๔) งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (๕ คะแนน)

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน ประกอบด้วย

- (๑) มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อ้างศัยหรืออินยอมให้ผู้อื่นใช้ อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาประโยชน์ (๕ คะแนน)
- (๒) การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา (๕ คะแนน)
- (๓) มีความภริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ (๕ คะแนน)
- (๔) การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ (๕ คะแนน)
- (๕) การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ (๕ คะแนน)
- (๖) การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม (๕ คะแนน)

๓. ในแต่ละรอบการประเมินเทศบาลตำบลมະค่า จะนำคะแนนการประเมินผลงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป
ระดับดีมาก	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐.๐๐ – ร้อยละ ๘๙.๙๙
ระดับดี	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐.๐๐ – ร้อยละ ๗๙.๙๙
ระดับพอใช้	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐.๐๐ – ร้อยละ ๖๙.๙๙
ระดับปรับปรุง	ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจน มีหลักฐาน และเป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลให้ดำเนินการตั้งต่อไปนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชาซึ่งทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับมาตรฐานที่นำไปนักเรียนรับการประเมินหรือในช่วงเริ่มรับการประเมิน

(๒) ผู้บังคับบัญชาซึ่งแนวทางการดำเนินการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทินการประเมินให้ทราบโดยทั่วถัน

(๓) ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนดโดยประเมินจากเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

(๔) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้

(๕) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ตามข้อตกลงก่อนเริ่มรับการประเมินหรือในช่วงเริ่มรับการประเมิน

(๖) ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(๗) ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเห็นชอบขึ้นไปอีกขั้นหนึ่ง จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลเสนอต่อ นายกเทศมนตรี

(๘) เทศบาลต่ำบลังค่าหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจะประกาศรายชื่อพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผย ให้ทราบโดยกันเพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วถัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางธนาพร ศิริโภคานนท์)

นายกเทศมนตรีต่ำบลังค่า