



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

โดยที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓)

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบลให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำบริหาร ๔ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยอนุโลม

/ประกอบกับ...

ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีมติที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อน  
ชั้นเงินเดือน คราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๑ มีมติกำหนดให้พนักงาน  
ส่วนตำบล จะต้องเข้าใจในองค์กรและระบบงานตามนโยบายการปฏิบัติงานร่วมกันขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลแดงหม้อ และเพื่อให้ทราบถึงการปฏิบัติราชการของทุกตำแหน่ง เมื่อสิ้นรอบการประเมินให้  
พนักงานส่วนตำบลนำเสนอผลงานและสรุปการปฏิบัติงานในแต่ละรอบ ตามตัวชี้วัดการทำงานโครงการ/งาน/  
กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ ที่ได้ทำการตกลงระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ตกลงกันไว้ตั้งแต่  
ต้นรอบการประเมินให้ที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองและพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนได้ทราบ  
เพื่อประกอบการพิจารณา

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(ลงชื่อ)



(นายอนุวัฒน์ ภูพวก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู  
และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ได้ประกาศหลักเกณฑ์เพื่อให้มีมาตรฐานแห่งวิชาชีพและระบบการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคคลทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อจึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อสำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนแต่ละองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ 31 มีนาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อกำหนดให้มีการประเมินองค์ประกอบ ๒ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ได้แก่

๑.๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนน ๗๐ คะแนน

๑.๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

คะแนน ๓๐ คะแนน

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

(๑) ระดับดีเด่น ต้องช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป

(๒) ระดับดีมาก ต้องช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐.๐๐-ร้อยละ ๘๙.๙๙

(๓) ระดับดี ต้องช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐.๐๐-ร้อยละ ๗๙.๙๙

(๔) ระดับพอใช้ ต้องช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐.๐๐-ร้อยละ ๖๙.๙๙

(๕) ระดับปรับปรุง ต้องช่วงคะแนนประเมินร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการสำนักศึกษาหรือผู้อำนวยการกองการศึกษา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์และพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติราชการ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติราชการ โรงเรียนขององค์การบริหารส่วนตำบล

/ในกรณี...



ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์การปกครองท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการหรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณีเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ได้โอนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมก่อนการโอน หรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองท้องถิ่นหรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณา

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดำเนินการตามวิธีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชาแจ้งทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(๒) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงแนวทางการดำเนินการประเมินการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทินการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน

(๓) ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยการประเมินจากเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริงแล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา

(๔) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้

(๕) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามข้อตกลงก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงรอบการประเมิน

(๖) ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้พนักงานครูและบุคลากรการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวด้วย

(๗) ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งชั้น จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลก่อนนำเสนอแก่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

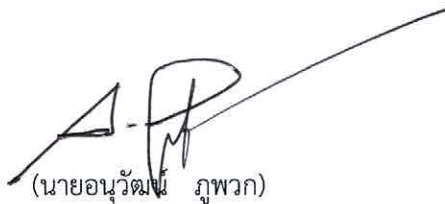
(๘) ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกันเพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๓. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีความชัดเจนและหลักฐานและให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.อบต. กำหนด

ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีมติที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน คราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๑ มีมติกำหนดให้พนักงานส่วนตำบล จะต้องเข้าใจในองค์กรและระบบงานตามนโยบายการปฏิบัติงานร่วมกันขององค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ และเพื่อให้ทราบถึงการปฏิบัติราชการของทุกตำแหน่ง เมื่อสิ้นรอบการประเมินให้พนักงานส่วนตำบลนำเสนอผลงานและสรุปการปฏิบัติงานในแต่ละรอบ ตามตัวชี้วัดการทำงานในการปฏิบัติราชการ ที่ได้ทำการตกลงระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ตกลงกันไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินให้ที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ทราบเพื่อประกอบการพิจารณา

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ลงชื่อ



(นายอนันต์ ภูพวก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ







ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

ด้วยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุบลราชธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงาน (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารผลงานและการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อสำหรับรอบการประเมินที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนแต่ละองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2563 องค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อกำหนดให้มีการประเมินองค์ประกอบ ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยมีสัดส่วนคะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๐

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะโดยให้นำสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดมาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้าง

๑.๒.๑ พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑ โดยมีสัดส่วนคะแนนคิดเป็นร้อยละ ๒๐

๑.๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะและสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี โดยมีสัดส่วนคะแนนคิดเป็นร้อยละ ๒๐

๑.๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะ ที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒ โดยมีสัดส่วนคะแนนคิดเป็นร้อยละ ๒๐

๑.๒.๔ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่นโดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๓

/๒. หลักเกณฑ์...

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างได้แก่

๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(๑) ช่วงเริ่มรอบการประเมินให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมินและพนักงานจ้างแต่ละคนร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย

(๒) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม (๑) รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

(๓) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัดพนักงานจ้างดำเนินการดังนี้

(ก) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนด

(ข) จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(ค) ส่วนราชการเสนอบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาตามมาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนอัตราค่าตอบแทน

๓. ระดับผลการประเมิน

ให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

(๑) ระดับดีเด่น ต้องช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ถึง ๑๐๐ คะแนน

(๒) ระดับดีมาก ต้องช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕ คะแนน

(๓) ระดับดี ต้องช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕ คะแนน

(๔) ระดับพอใช้ ต้องช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕ คะแนน

(๕) ระดับปรับปรุง ต้องช่วงคะแนนประเมินน้อยกว่าร้อยละ ๖๕

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีความชัดเจนและหลักฐานและให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.อบต. กำหนด

/ประกอบกับ...

ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ มีมติที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาเลื่อน  
ชั้นเงินเดือน คราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๑ มีมติกำหนดให้พนักงาน  
ส่วนตำบล จะต้องเข้าใจในองค์กรและระบบงานตามนโยบายการปฏิบัติงานร่วมกันขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลแดงหม้อ และเพื่อให้ทราบถึงการปฏิบัติราชการของทุกตำแหน่ง เมื่อสิ้นรอบการประเมินให้  
พนักงานส่วนตำบลนำเสนอผลงานและสรุปการปฏิบัติงานในแต่ละรอบ ตามตัวชี้วัดการทำงานโครงการ/งาน/  
กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ ที่ได้ทำการตกลงระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินได้ตกลงกันไว้ตั้งแต่  
ต้นรอบการประเมินให้ที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองและพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนได้ทราบ  
เพื่อประกอบการพิจารณา

ประกาศ ณ วันที่ ๘ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ลงชื่อ



(นายอนุวัฒน์ ภูพวก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแดงหม้อ

