



ประกาศองค์กรบริหารส่วนตำบลลากวง ใจ

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ

โดยที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบลลากวง ใจ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในสังกัดทราบโดยทั่วถัน ก่อนเริ่มรอบประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลลากวง ใจ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๒

(๑ เมษายน ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) ดังนี้

๑. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและลักษณะแแนว แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลลัพธ์ที่ชัดเจน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประทัยหรือคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บังคับบัญชา และสมรรถนะประจำสายงาน

๑.๓ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ประเมินผลลัพธ์ที่ชัดเจนและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการในลักษณะแต่ละด้านร้อยละ ๕๐

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลลัพธ์ที่ชัดเจน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลลัพธ์ที่ชัดเจน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน ตามท้ายมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้รูปแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่ ก.อ.บ.ด. กำหนด

๓. ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลลากวง ใจ ให้จัดกลุ่ม คะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอดี และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.อ.บ.ด. กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.อ.บ.ด. กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑

W. *

(นางพุมใจ ประทุมคำ)

นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลลากวง ใจ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลลากวงใจ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลลากวงศ์ภูมิ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลลากวงใจ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานจ้างในลักษณะโดยทั่วไป ก่อนเริ่มรอบประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลลากวงใจ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๑ (๑ เมษายน ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) ดังนี้

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

๑.๑ ผลลัพธ์ที่ขึ้นของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๒๐) ประกอบด้วย พนักงานจ้างที่ว้าไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการในระดับ ๑ พนักงานจ้างตามภารกิจไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบลในลักษณะงานเดียวกันโดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลลัพธ์ที่ขึ้นของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานที่ว้าไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลลัพธ์ที่ขึ้นของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลลากวงใจ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอดี และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.อ.บ.ต. กำหนดโดยอนุโญติ

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.อ.บ.ต. กำหนดโดยอนุโญติ

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นางพุมใจ ประทุมคำ)

นายกอ.บ.ต. องค์การบริหารส่วนตำบลลากวงใจ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลกว่างโจว

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครุ

โดยที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๔๕) พ.ศ. ๒๕๖๑ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท และ ก.อ.บ.ด. ด่วนที่สุด ที่ มท. ๐๘๐๙.๙/๖๔ เรื่องการกำหนดสมรรถนะเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครุและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นในระบบตำแหน่ง “ระบบวิทยฐานะ” กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกว่างโจว ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานครุในสังกัดทราบโดยทั่วไป ก่อนเริ่มรอบประเมินหรือ ในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลกว่างโจว จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครุ สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๑ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑) ดังนี้

๑. วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครุ ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและลักษณะแห่ง แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลลัพธ์ที่ชัดเจน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประทับใจของผู้มีส่วนได้เสีย

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำปัจจุบัน ผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลลัพธ์ที่ชัดเจน ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อ.บ.ด. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลลัพธ์ที่ชัดเจน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำปัจจุบัน ๓ ด้าน ตามท้ายมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยใช้รูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามที่ ก.อ.บ.ด. กำหนด

๓. ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลกว่างโจว ให้จัดกลุ่ม คะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอดี และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.อ.บ.ด. กำหนดโดยอนุญาต

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.อ.บ.ด. กำหนดโดยอนุญาต

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

W.F

(นางพุมใจ ประทุมคำ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกว่างโจว