

ประกาศเทศบาลตำบลควนเสาธง
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๖ โดยเห็นสมควรประกาศเทศบาลตำบลควนเสาธง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครู เพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๕ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลควนเสาธง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในการประเมิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ จำนวน ๒ ครั้ง คือ ครั้งที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๙ – ๓๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๗๐ และครั้งที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ.๒๕๗๐ – ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๗๐

ข้อ ๓ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลตำบลควนเสาธง โดยยึดหลักการปฏิบัติตนที่เหมาะสมและปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานตำแหน่งครู องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๓ ส่วน คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

(๑) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (๗๐ คะแนน) แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

(ก) ส่วนที่ ๑ การพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน) มีด้วยกัน ๓ ด้าน ๑๕ ตัวชี้วัด

(ข) ส่วนที่ ๒ การพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (๑๐ คะแนน)

(๒) การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ (๓๐ คะแนน)

ข้อ ๕ ในแต่ละรอบการประเมินเทศบาลตำบลควนเสาธง นำคะแนนการประเมินผลงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

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

/ข้อ ๖ ...

ข้อ ๖ ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูเทศบาล ดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา หรือผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหัวหน้าส่วนราชการด้านการศึกษา สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และศึกษานิเทศก์

(๒) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และพนักงานครูเทศบาล ที่ปฏิบัติราชการ ณ โรงเรียน

(๓) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สำหรับพนักงานครูเทศบาล ที่ปฏิบัติราชการ ณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(๔) กรณีผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) (๓) แล้วแต่กรณี มีเหตุผลความจำเป็นไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลได้ ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานแทน

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานครูเทศบาลที่ได้รับการมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลปฏิบัติงาน

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานครูเทศบาลผู้ได้โอนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๗๐ หรือ ๑ กันยายน ๒๕๗๐ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในเทศบาลเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานของให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ต้นสังกัดใหม่ เพื่อพิจารณา

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูเทศบาลตำบลควนเสาธง ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับมาตรฐานทั่วไปก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(๒) ผู้บังคับบัญชาชี้แจงทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินตามข้อตกลงและกำหนดปฏิทินการประเมินให้ทราบโดยทั่วกัน

(๓) ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่ ก.ท. กำหนด โดยประเมินจากเอกสารที่มีอยู่จริง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาพิจารณา (ทั้ง รอบ ๑ เมษายนและ รอบ ๑ ตุลาคม)

(๔) ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานและบันทึกผลการประเมินไว้ ดังนี้

รอบ ๑ เมษายน ผู้บังคับบัญชาประเมินพนักงานครูด้วยตนเอง

รอบ ๑ ตุลาคม ให้นำผลการประเมินที่ร่วมกันประเมินกับคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงมาประกอบการพิจารณา

(๕) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ผลการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามข้อตกลง ที่ได้กำหนดไว้ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือช่วงเริ่มรอบการประเมิน

(๖) ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมินพร้อมความเห็นให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานครูเทศบาลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

/(๗)...

(๗) ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๖ โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาลก่อนนำเสนอต่อนายกเทศมนตรี

ให้นายกเทศมนตรีหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานครูเทศบาลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นและดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่อง ชมเชย และสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๘ ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้รับการประเมิน โดยให้ใช้ข้อตกลงในการพัฒนางานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๕ ตามแบบที่ ก.ท. กำหนด ทุกปีงบประมาณ นับตั้งแต่วันทำการแรกของแต่ละปีงบประมาณ โดยเสนอต่อผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ องค์ประกอบข้อตกลงในการพัฒนางาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

(๑) ส่วนที่ ๑ ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

(ก) ภาระงาน จะมีภาระงานเป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด

(ข) งานที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครู ๓ ด้าน ๑๕ ตัวชี้วัด

(๒) ส่วนที่ ๒ ข้อตกลงในการพัฒนางานที่เป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียน (ซึ่งต้องแสดงให้เห็นถึงระดับการปฏิบัติที่คาดหวังของวิทยฐานะ) ดังนี้

ครู (ยังไม่มีวิทยฐานะ) ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ การปรับประยุกต์

ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ การแก้ไขปัญหา

ครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ การริเริ่ม พัฒนา

ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ การคิดค้น พัฒนานวัตกรรมและปรับเปลี่ยน

ครู วิทยฐานะ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ ระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คือ การสร้างการเปลี่ยนแปลง

ข้อ ๙ ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แนบท้ายประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพัทลุง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๖ มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน สายงานการสอน ตำแหน่ง ครู

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นายหร้อหีม นวลดำ)

นายกเทศมนตรีตำบลควนเสาธง