



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

โดยที่ ก.จ.จ.กระบี่ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานจ้าง ตามประกาศ ก.จ.จ.กระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓, หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๗) ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล การพัฒนา เสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น จึงกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานจ้างในสังกัด ทราบโดยทั่วกันภายในเดือนกันยายนของทุกปี

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ข้าราชการครู และพนักงานจ้างในสังกัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำหรับรอบการประเมินครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ และรอบการประเมินครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙) ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ ได้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กำหนดองค์ประกอบในการประเมินไว้ ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด และการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกำหนดตัวชี้วัด/เป้าหมาย ความสำเร็จ ดังนี้

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ งาน/กิจกรรม/โครงการ

(๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ งาน/กิจกรรม/โครงการ

/ (๓) หัวหน้าฝ่าย...

(๓) หัวหน้าฝ่าย ตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ งาน/กิจกรรม/โครงการ

(๔) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประเภทวิชาการ/ทั่วไป ตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ งาน/กิจกรรม/โครงการ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานนั้นมากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานด้วย

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน ให้ประเมินจากสมรรถนะ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำผู้บริหาร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่อยู่ระหว่างทดลองการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กำหนดองค์ประกอบในการประเมินไว้ ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนน ๗๐ คะแนน ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ การพัฒนางานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (๖๐ คะแนน) ตามตัวชี้วัดในแบบประเมิน ให้ผู้รับการประเมินประเมินตนเองแล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน จากการปฏิบัติงานจริง หลักฐานเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ให้กำหนดให้มีระดับการประเมิน ดังนี้

ระดับ ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๑ คะแนน

ระดับ ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๒ คะแนน

ระดับ ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๓ คะแนน

ระดับ ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง คิดเป็น ๔ คะแนน

ส่วนที่ ๒ การพัฒนางานที่เสนอเป็นประเด็นท้าทายในการพัฒนาผลลัพธ์การปฏิบัติงาน (๑๐ คะแนน) ตามตัวชี้วัดในแบบประเมิน ให้ผู้รับการประเมินประเมินตนเองแล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานจากการปฏิบัติงานจริง หลักฐานเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ให้กำหนดให้มีระดับการประเมิน ดังนี้

คะแนน ๑ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวังมาก

คะแนน ๒ หมายถึง ปฏิบัติได้ต่ำกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

คะแนน ๓ หมายถึง ปฏิบัติได้ตามระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

คะแนน ๔ หมายถึง ปฏิบัติได้สูงกว่าระดับการปฏิบัติที่คาดหวัง

การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

คะแนน ๓๐ คะแนน มีจำนวน ๖ รายการ รายการประเมินละ ๕ คะแนน โดยให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเอง แล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อประเมินผลตามสภาพความเป็นจริง หรือหลักฐานและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง

พนักงานจ้าง

กำหนดองค์ประกอบในการประเมินไว้ ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด และการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แบ่งตามประเภทพนักงานจ้าง ดังนี้

(๑) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๙๐

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกำหนดเป้าหมายความสำเร็จ ดังนี้

(๑) พนักงานผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป้าหมายความสำเร็จ จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ งาน/กิจกรรม/

โครงการ

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป เป้าหมายความสำเร็จ จำนวนไม่น้อยกว่า

๒ งาน/กิจกรรม/โครงการ

พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประเมินผลจากพฤติกรรมกรปฏิบัติตน และคุณลักษณะการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ตามสภาพความเป็นจริง หรือหลักฐานและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งตามประเภทพนักงานจ้าง ดังนี้

(๑) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๑๐

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

ให้ประเมินจากสมรรถนะ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๓

(๒) ตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ (ไม่รวมสำหรับผู้มีทักษะ) ให้ประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

(๓) ตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

(๔) ตำแหน่งประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

๒. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน/การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่ ได้มีการกำหนดวิธีการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน/การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๑) สำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานที่เข้าร่วมตกลงไว้กับนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐานหรือตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

/ (๒) สำหรับ...

(๒) สำหรับรองปลัด ผู้อำนวยการสำนัก/กอง และนักวิชาการตรวจสอบภายใน พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ร่วมตกลงไว้กับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๓) สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ร่วมตกลงไว้กับผู้อำนวยการกอง/สำนัก ที่มีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๔) สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่ช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ให้ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ไปช่วยราชการเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งให้ต้นสังกัดประเมิน

ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๑) สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษา พิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ร่วมตกลงไว้กับผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากข้อตกลงขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา ตามมาตรฐานและภาระงานขั้นต่ำที่ได้มีการจัดทำและกำหนดไว้

(๒) สำหรับรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ปฏิบัติราชการ ณ โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ร่วมตกลงไว้กับผู้อำนวยการสถานศึกษา ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากข้อตกลงขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือสถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา ตามมาตรฐานและภาระงานขั้นต่ำที่ได้มีการจัดทำและกำหนดไว้

พนักงานจ้าง

(๑) สำหรับพนักงานจ้างทุกประเภท พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ร่วมตกลงไว้กับหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน ที่มีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

(๒) สำหรับพนักงานจ้าง ที่ช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ให้ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ที่พนักงานจ้างไปช่วยราชการ เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินให้ต้นสังกัดประเมิน

๓. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ/การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๑) สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

(๒) สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ ประกอบด้วย การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการพัฒนาคน และการคิดเชิงกลยุทธ์

(๓) สมรรถนะประจำสายงาน สายงานละไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ โดยให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ต้องประเมินให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ทั้งนี้ ระดับสมรรถนะที่คาดหวังกับระดับสมรรถนะที่ค้นพบในแต่ละระดับตำแหน่ง กำหนดให้พิจารณาโดยเปรียบเทียบจากคำอธิบายสมรรถนะเทียบกับพจนานุกรม และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

กำหนดรายการประเมิน จำนวน ๖ รายการ ประกอบด้วย

- (๑) มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตนเพื่อแสวงหาประโยชน์
- (๒) การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
- (๓) มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ
- (๔) การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- (๕) การมีจิตสำนึกที่ดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ และรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม
- (๖) การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่ ก.จ.

กำหนด

๕. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๕.๑ เมื่อเริ่มรอบการประเมิน

- (๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน/การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การปฏิบัติงาน

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานจ้าง

ประเมินจากผลการปฏิบัติราชการโดยให้ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พร้อมกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน โดยพิจารณาความสอดคล้องกับตัวชี้วัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หน่วยงาน หรือส่วนราชการ อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้จัดทำคำรับรองรายบุคคล โดยให้ใช้ข้อตกลงในการพัฒนางานตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.๒๕๖๕ เป็นข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครู รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา และให้ใช้ข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วยสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย

- (๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ/การประเมินการปฏิบัติงานในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/พนักงานจ้าง

ประเมินโดยใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน โดยผู้ประเมิน โดยให้กรอกระดบสมรรถนะที่คาดหวังตามระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ผู้รับการประเมินเสนอแบบประเมินที่ได้จัดทำตามที่ได้กำหนดข้อตกลงร่วมกัน พร้อมลงนามรับทราบข้อตกลงแล้วให้ผู้ประเมินเพื่อลงนามรับทราบข้อตกลงและให้ผู้ประเมินหรือส่วนราชการรวบรวมไว้สำหรับการประเมินในช่วงครบรอบการประเมิน

ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ประเมินโดยพิจารณาจากรายการประเมิน ตามแบบที่ ก.จ. กำหนด

๕.๒ ระหว่างรอบการประเมิน

ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน/ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ/การปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

๕.๓ เมื่อครบรอบการประเมิน

ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด/ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่กำหนดแล้วเสนอต่อผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน และให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมบันทึกผลการประเมินไว้ และสรุปผลคะแนนลงในแบบประเมิน

พนักงานจ้าง

ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมบันทึกผลการประเมินไว้ และสรุปผลคะแนนลงในแบบประเมิน

ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง จัดส่งแบบประเมินที่สรุปผลคะแนนที่ผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบผลการประเมินครบถ้วนแล้ว ให้กองการเจ้าหน้าที่ ภายในกรอบระยะเวลาของแต่ละรอบการประเมิน เพื่อนำผลการประเมินเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด และพนักงานจ้าง พิจารณา

๖. กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กำหนดกรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รอบการประเมินที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) รอบการประเมินที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) ไว้ดังนี้

ลำดับ	กิจกรรม	กรอบระยะเวลา รอบการประเมิน ๑/รอบการประเมิน ๒
๑	กำหนดรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	กันยายนของทุกปี
๒	ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	กันยายนของทุกปี
๓	การจัดทำตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน/คำรับรอง รายบุคคล - หน่วยงานถ่ายทอดตัวชี้วัดและคำเป้าหมายจากระดับ หน่วยงานลงสู่ระดับบุคคล - ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) กำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานแล้วเสร็จ/ จัดทำคำรับรอง	ตุลาคม/เมษายน
๔	ผู้ประเมินแต่ละระดับ ติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำ	ตุลาคม – มีนาคม/ เมษายน – กันยายน

ลำดับ	กิจกรรม	กรอบระยะเวลา รอบการ ประเมิน ๑/รอบการประเมิน ๒
๕	ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ ตามแบบที่ ก.จ. กำหนด	เมื่อครบรอบการประเมิน
๖	ผู้ประเมิน/ส่วนราชการ แจ้งผลการประเมินและส่งผลการประเมิน ให้กองการเจ้าหน้าที่	เมษายน/ตุลาคม
๗	ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้ - ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับดีเด่น - ข้าราชการครูองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระดับดีเด่นและดีมาก	เมษายน/ตุลาคม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายสมศักดิ์ กิตติธรรกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดกระบี่