



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ต่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตราตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และอัตราพนักงานส่วนตำบลในห้วง ระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังยาวสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น ก.อบต.จังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้ว จึงประกาศให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังยาวดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสถิตย์ ศรีเชียง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว ประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วนได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก, สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะจำสายงาน

๑.๓ น้ำหนักขององค์ประกอบการประเมิน ได้แก่

๑.๓.๑ กรณีพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ น้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ คือ สัดส่วนระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ของงาน : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เท่ากับ ๗๐ : ๓๐

๑.๓.๒ กรณีพนักงานจ้าง น้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ คือ สัดส่วนระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ของงาน : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เท่ากับ ๘๐ : ๒๐

๑.๓.๓ กรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลวังยาว ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้น้ำหนักผลสัมฤทธิ์ของงานต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ คือ สัดส่วนระหว่าง ผลสัมฤทธิ์ของงาน : พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ เท่ากับ ๕๐ : ๕๐

๒. หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่าง ผู้ประเมิน กับ ผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรม ในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย ปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร มีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ สมรรถนะประจำสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ๓ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำบริหาร ๔ สมรรถนะ

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่างยาว ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุงโดยมี เกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยอนุโลม

๓.๑ ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

๓.๒ ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐

๓.๓ ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐

๓.๔ ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐

๓.๕ ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยอนุโลม

๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ได้แก่ การเลื่อน ชั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ๆ การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้ง ข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้าง แรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล และปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

๖. การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้เป็นไปตามแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.อบต.กำหนด

๗. ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

(๑) ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

(๒) ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๒ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๘. ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ได้แก่

(๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบล ประเมิน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการ กองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง และหัวหน้าสำนักปลัด หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า สำนักหรือกอง

(๓) ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง หัวหน้าสำนักปลัด หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๔) ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานส่วนตำบลผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติ ราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

(๕) ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานส่วนตำบลผู้ได้ออนหรือย้าย หลังวันที่ ๑ มีนาคม หรือ วันที่ ๑ กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้น แล้วจัดส่งผลการประเมิน การ ปฏิบัติงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นต้นสังกัดใหม่เพื่อประกอบการพิจารณา ตามข้อ ๕

(๑๑) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ตามข้อ ๘ และผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐาน บ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

(๑๒) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ ๘ ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสูงผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการ ปฏิบัติราชการ

(๑๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ประกอบผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๑๔) การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน แจ้งผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีผู้รับการ ประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยหนึ่งคน ลงลายมือชื่อเป็น พยานการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

(๑๕) ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามข้อ ๘ โดยความเห็นชอบของ ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ก่อนนำเสนอต่อนายก องค์การบริหารส่วนตำบล

(๑๖) คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ซึ่งนายก องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้ง ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา และพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความ เป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ครอบ ครอบกรมการฯ ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการไม่น้อย กว่า ๒ คน เป็นกรรมการ และให้พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นเลขานุการ

(๑๗) กรณีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน ในระยะการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(๑๘) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงานความมี คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ

(๑๙) ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อ พนักงานส่วนตำบลผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นที่เปิดให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและ สร้างแรงจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสถิตย์ ศรีเชียงสา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว

เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๒ ข้อ ๖ ประกอบกับข้อ ๓ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๒๓๔๗ เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับตำแหน่งในระบอบวิทย์ฐานะ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒

เพื่อให้การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความถูกต้องตามหลักเกณฑ์ซึ่งได้ประกาศกำหนดอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้เลื่อนเงินเดือนแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ และให้เลื่อนเงินเดือนภายในวงเงินร้อยละ ๓ ของอัตราเงินเดือนรวมของพนักงานครู ซึ่งพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน และวงเงินงบประมาณที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนตามที่กำหนดไว้ในประกาศหลักเกณฑ์

การกำหนดค่ากลาง ฐานในการคำนวณ และร้อยละของฐานในการคำนวณ เลื่อนเงินเดือนพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว

ค่ากลาง หมายความว่า ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดกับเงินเดือนสูงสุดแต่ละอันดับที่พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้รับตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด หารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ

ฐานในการคำนวณ หมายความว่า ตัวเลขที่จะนำไปใช้ในการคิดคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละอันดับ โดยแบ่งเป็น

(๑) ฐานในการคำนวณระดับล่าง ได้แก่ผลรวมของเงินเดือนต่ำสุดตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

(๒) ฐานในการคำนวณระดับบน ได้แก่ ผลรวมของเงินเดือนสูงสุดตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดกับค่ากลาง หารด้วยสอง

ช่วงเงินเดือน และฐานในการคำนวณ จากตารางบัญชีขั้นต่ำสูง ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อให้เป็นฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว

อันดับ	ช่วงเงินเดือน	ฐานในการคำนวณ	
		ระดับ	อัตรา
คศ.๕	๖๐,๘๔๐ - ๗๖,๘๐๐	บน	๖๘,๕๖๐
	๒๙,๙๘๐ - ๖๐,๘๓๐	ล่าง	๖๐,๘๓๐
คศ.๔	๕๐,๓๓๐ - ๖๙,๐๔๐	บน	๕๙,๖๓๐
	๒๔,๔๐๐ - ๕๐,๓๒๐	ล่าง	๕๐,๓๒๐
คศ.๓	๔๐,๒๘๐ - ๕๘,๓๒๐	บน	๔๙,๓๓๐
	๑๙,๘๖๐ - ๔๐,๒๗๐	ล่าง	๓๗,๒๐๐
คศ.๒	๓๐,๒๑๐ - ๔๑,๖๒๐	บน	๓๕,๒๗๐
	๑๖,๑๙๐ - ๓๐,๒๐๐	ล่าง	๓๐,๒๐๐
คศ.๑	๒๔,๘๙๐ - ๓๔,๓๑๐	บน	๒๙,๖๐๐
	๑๕,๔๔๐ - ๒๔,๘๘๐	ล่าง	๒๒,๗๘๐
ครูผู้ช่วย	๑๙,๙๑๐ - ๒๔,๗๕๐	บน	๒๒,๓๓๐
	๑๕,๐๕๐ - ๑๙,๙๐๐	ล่าง	๑๗,๔๘๐

ร้อยละของฐานในการคำนวณเลื่อนเงินเดือนพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว

ณ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนี้

คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	ระดับผลการประเมิน	ร้อยละของฐานในการคำนวณ
๐.๐๐	๕๙.๙๙	ปรับปรุง	๐.๐๐ %
๖๐.๐๐	๖๐.๙๙	พอใช้	๑.๐๐ %
๖๑.๐๐	๖๑.๙๙	พอใช้	๑.๐๐ %
๖๒.๐๐	๖๒.๙๙	พอใช้	๑.๐๐ %
๖๓.๐๐	๖๓.๙๙	พอใช้	๑.๐๐ %
๖๔.๐๐	๖๔.๙๙	พอใช้	๑.๐๐ %
๖๕.๐๐	๖๕.๙๙	พอใช้	๑.๓๐%

คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	ระดับผลการประเมิน	ร้อยละของฐานในการคำนวณ
๖๖.๐๐	๖๖.๙๙	พอใช้	๑.๓๐%
๖๗.๐๐	๖๗.๙๙	พอใช้	๑.๓๐%
๖๘.๐๐	๖๘.๙๙	พอใช้	๑.๓๐%
๖๙.๐๐	๖๙.๙๙	พอใช้	๑.๓๐%
๗๐.๐๐	๗๐.๙๙	ดี	๑.๖๐%
๗๑.๐๐	๗๑.๙๙	ดี	๑.๖๐%
๗๒.๐๐	๗๒.๙๙	ดี	๑.๖๐%
๗๓.๐๐	๗๓.๙๙	ดี	๑.๖๐%
๗๔.๐๐	๗๔.๙๙	ดี	๑.๖๐%
๗๕.๐๐	๗๕.๙๙	ดี	๑.๙๐%
๗๖.๐๐	๗๖.๙๙	ดี	๑.๙๐%
๗๗.๐๐	๗๗.๙๙	ดี	๑.๙๐%
๗๘.๐๐	๗๘.๙๙	ดี	๑.๙๐%
๗๙.๐๐	๗๙.๙๙	ดี	๑.๙๐%
๘๐.๐๐	๘๐.๙๙	ดีมาก	๒.๒๐%
๘๑.๐๐	๘๑.๙๙	ดีมาก	๒.๒๐%
๘๒.๐๐	๘๒.๙๙	ดีมาก	๒.๒๐%
๘๓.๐๐	๘๓.๙๙	ดีมาก	๒.๒๐%
๘๔.๐๐	๘๔.๙๙	ดีมาก	๒.๒๐%
๘๕.๐๐	๘๕.๙๙	ดีมาก	๒.๕๐%
๘๖.๐๐	๘๖.๙๙	ดีมาก	๒.๕๐%
๘๗.๐๐	๘๗.๙๙	ดีมาก	๒.๕๐%
๘๘.๐๐	๘๘.๙๙	ดีมาก	๒.๕๐%
๘๙.๐๐	๘๙.๙๙	ดีมาก	๒.๕๐%
๙๐.๐๐	๙๐.๙๙	ดีเด่น	๒.๘๐%

คะแนนต่ำสุด	คะแนนสูงสุด	ระดับผลการประเมิน	ร้อยละของฐานในการคำนวณ
๙๑.๐๐	๙๑.๙๙	ดีเด่น	๒.๘๐%
๙๒.๐๐	๙๒.๙๙	ดีเด่น	๒.๘๐%
๙๓.๐๐	๙๓.๙๙	ดีเด่น	๒.๘๐%
๙๔.๐๐	๙๔.๙๙	ดีเด่น	๒.๘๐%
๙๕.๐๐	๙๕.๙๙	ดีเด่น	๓.๐๐%
๙๖.๐๐	๙๖.๙๙	ดีเด่น	๓.๐๐%
๙๗.๐๐	๙๗.๙๙	ดีเด่น	๓.๐๐%
๙๘.๐๐	๙๘.๙๙	ดีเด่น	๓.๐๐%
๙๙.๐๐	๑๐๐.๐๐	ดีเด่น	๓.๐๐%

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสถิตย์ ศรีเชียงสา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว

เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
องค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๓) ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔ ข้อ ๓๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๒ เห็นชอบกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ และแนวทางปฏิบัติงานตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๔/๒๓๔๗ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด/เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับตำแหน่งในระบอบวิทยฐานะ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาวพิจารณาแล้ว จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) เพื่อให้มีมาตรฐานแห่งวิชาชีพและระบบการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการโดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงรอบการประเมิน โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบการประเมิน จำนวน ๒ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนน ๗๐ คะแนน

องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน ๓๐ คะแนน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไป ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ๔ ด้าน โดยมีรายละเอียดการประเมินดังนี้

๒.๑.๑ ด้านการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วย การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการจัดการศึกษาเฉพาะบุคคล/แผนการสอนรายบุคคล/แผนการจัดประสบการณ์ กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียน ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และแหล่งเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

๒.๑.๒ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

๒.๑.๓ ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาตนเอง การพัฒนาวิชาชีพ

๒.๑.๔ งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๓. การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อาศัยหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ การมีจิตสำนึกดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมาย ผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชนและสังคม

๔. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว ให้จัดกลุ่มคะแนนและผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้ ระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ และระดับปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตาม ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. กำหนดโดยอนุโลม

๕. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่ ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดโดยอนุโลม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสถิตย์ ศรีเชียงสา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลวังยาว