



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลท่าไม้

ที่

วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง แจ้งนโยบายเพื่อสนับสนุนการทำงานของเทศบาลตำบลท่าไม้

เรียน ปลัดเทศบาล

เพื่อให้การประเมินเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง จึงกำหนดแนวนโยบายของการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับบุคคลของเทศบาลฯ ไว้ดังต่อไปนี้

๑. วัตถุประสงค์การประเมินระดับบุคคล

๑.๑ เพื่อประเมินความสามารถ ประสิทธิภาพ และศักยภาพของบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่เพื่อพิจารณาการประเมินเพื่อต่อสัญญางาน และเพื่อการปรับเลื่อนตำแหน่งขึ้นเงินเดือน

๑.๒ ประเมินประสิทธิภาพความสามารถในการทำงานตามตำแหน่งงานด้วยการประเมินตามกรอบคำบรรยายลักษณะงาน โดยให้ความสำคัญแก่คุณลักษณะต่อไปนี้

๒. ประเด็นสำคัญของการประเมิน

๒.๑ ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบจริยธรรมขององค์กร

๒.๒ ประเมินประสิทธิภาพความสามารถในการทำงานตามตำแหน่งงานด้วยการประเมินตามกรอบคำบรรยายลักษณะ

๒.๒.๑ ความทุ่มเท ตั้งใจ ใส่ใจ ในการทำงานตามหน้าที่ที่มีให้บกพร่อง

๒.๒.๒ ความมีวินัยในการทำงาน รักษากฎระเบียบ ข้อบังคับ ฯลฯ ของเทศบาลฯ

๒.๒.๓ คุณภาพงานที่ดีซึ่งสำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด

๒.๓ ประเมินระดับความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของบุคคล เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาข้อ ๒.๑ - ๒.๒ ร่วมกับการพิจารณาความก้าวหน้าในประเด็นสำคัญ ดังต่อไปนี้

๒.๓.๑ ความกระตือรือร้นใฝ่รู้ แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนางาน

๒.๓.๒ การใช้ความคิดสร้างสรรค์ปรับปรุงวิธีการทำงานและผลงาน

๒.๓.๓ การทำงานร่วมกันเป็นทีมทั้งภายในฝ่ายเดียวกันและกับภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๒.๓.๔ ระดับการมีส่วนร่วมกับเรื่องของส่วนรวมในทุกระดับ ตั้งแต่ส่วนงานย่อยไปถึง

ระดับองค์การ

๓. แนวทางการประเมิน

๓.๑ ฝ่ายบริหารแจ้งให้พนักงานทุกระดับรับทราบถึง นโยบายการประเมินระดับบุคคล และระบบการประเมิน (กระบวนการ ขั้นตอนต่าง ๆ กำหนดเวลา ประเด็นสำคัญของการประเมิน ฯลฯ) เพื่อให้ผู้รับการประเมินมีโอกาเตรียมตัวรวบรวมข้อมูลรับการประเมิน ในส่วนของพนักงาน ที่รับเข้าใหม่ จะต้องมีการแจ้งให้ทราบระบบการประเมิน ตั้งแต่แรกรับเข้าทำงาน

๓.๒ การประเมินให้ดำเนินการโดยคณะบุคคล ที่จะเอื้อให้เกิดความมั่นใจแก่ ผู้รับการประเมินและสาธารณชนภายนอกว่าระบบและผลการประเมินเป็นไปด้วยความโปร่งใส รอบด้าน ยุติธรรม ปราศจากการใช้ระบบอุปถัมภ์ พรรคพวก ข้อมูลที่ใช้ในการประเมินจะต้องมาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยตรงและรอบด้านกับตำแหน่งที่ประเมิน (อาทิ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานของผู้รับการประเมิน ฯลฯ)