



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเหล
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๑ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบภายในเดือนกันยายนของทุกปี ตามขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับพนักงานส่วนตำบล ในส่วนของลูกจ้างประจำให้นำแนวทางการประเมินผลฯ ของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้สำหรับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำโดยอนุโลม ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๓ / ว ๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ นั้น

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเหล จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ สำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเหล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗”

๒. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับสำหรับรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๓. ประกาศนี้บังคับใช้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

๓.๑.๑ ให้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดได้อย่างเป็นธรรม

โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรแล้วแต่กรณี โดยจัดทำเป็นข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ / งาน / กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จหรือกำหนดหลักฐาน เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ ไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง (พนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ กำหนดร้อยละ ๕๐)

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ แบ่งเป็น ๒ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านสมรรถนะหลัก มีจำนวน ๕ สมรรถนะ สำหรับสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ รายละเอียดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๒) ด้านสมรรถนะประจำ แยกได้ดังนี้

๒.๑ สมรรถนะประจำสายงาน สำหรับสายงานผู้ปฏิบัติ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ด้าน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (พนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในระหว่างการทดลองงาน กำหนดร้อยละ ๕๐) (เป็นไปตามแบบการประเมินฯ)

๒.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร สำหรับสายงานผู้บริหาร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (กำหนดสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)

๓.๑.๒ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล สำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง
๓. ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในสังกัดบังคับบัญชา

-- กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๑) ปฏิบัติหน้าที่ให้ผู้กำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดเป็นผู้ประเมิน

-- กรณีไม่มีผู้ประเมินตาม (๒ และ ๓) หรือมีแต่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้ผู้รักษาราชการแทนเป็นผู้ประเมิน

๓.๑.๓ ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดโดยอนุโลม (ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓)

คะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

- (๑) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
- (๒) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐
- (๓) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐
- (๔) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐
- (๕) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

๓.๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่องซักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ โดยให้นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำโดยอนุโลม

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ รายละเอียดตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้กำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งและกลุ่มตำแหน่งของลูกจ้างประจำดังนี้

(๑) ลูกจ้างประจำกลุ่มบริการพื้นฐาน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดสมรรถนะที่คาดหวัง / ต้องการ ในระดับ ๑

(๒) ลูกจ้างประจำกลุ่มช่างและกลุ่มสนับสนุน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดสมรรถนะที่คาดหวัง / ต้องการ ในระดับ ๒

(๓) ลูกจ้างประจำกลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

๔. ในระหว่างรอบการประเมินฯ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จตามที่กำหนด

๕. เมื่อครบรอบการประเมินฯ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัดของ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำ ดำเนินการดังนี้

๕.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเหลลกำหนด โดยกำหนดให้จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพังงา เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓ (ตามตัวอย่างแบบประเมินฯ ที่แนบมาพร้อมนี้) พร้อมทั้งแสดงหลักฐานความสำเร็จของงาน โครงการ กิจกรรม และวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน นั้น ๆ

๕.๒ ให้ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำในสังกัดส่วนราชการ โดยเรียงลำดับตามคะแนนผลการประเมินฯ หลังจากดำเนินการประเมินฯ (ส่วนที่ ๕) เสร็จเรียบร้อยแล้ว

๖. ให้ผู้ประเมินฯ ใช้หลักการในการพิจารณาจากมาตรฐาน ความโปร่งใสและความเป็นธรรม ในการประเมินฯ แก่ผู้รับการประเมินฯ

๗. ให้ส่วนราชการเสนอบัญชีรายชื่อตามข้อ ๕.๒ ต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐานหรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมินและเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหลล เพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนค่าจ้างประจำปี ต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสุชาติ พูลพิพัฒน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเหลล