



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลฉ่ำว้แดง  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล  
ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔๐) พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยกำหนดให้ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้องค์การบริหาร ส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลทราบโดยทั่วกัน และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๑ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อม แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ โดยให้ใช้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้โดยอนุโลม

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลฉ่ำว้แดง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนี้

**ข้อ ๑.** ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลฉ่ำว้แดง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙”

**ข้อ ๒.** ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๘- ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙)

**ข้อ ๓.** ประกาศนี้บังคับใช้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลฉ่ำว้แดง โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงาน ดังนี้

**๓.๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล**

๓.๑.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินปีละ ๒ ครั้ง โดยคำนึงถึง “ระบบการบริหาร ผลงาน” (Performance Management) และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่ง มีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน หรือ คุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ ทรัพยากร แล้วแต่กรณี ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง โดยการกำหนดตัวชี้วัด ผลสัมฤทธิ์ของงานและค่าเป้าหมาย หากไม่สามารถรอกรายละเอียดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานได้เพียงพอให้ จัดทำเพิ่มเติมแนบท้ายแบบประเมิน

กรณีพนักงานส่วนตำบลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นที่มีการเสนอวิสัยทัศน์ หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าวมากำหนดเป็นผลงานในการ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินรอบนี้ และในครั้งถัดไปทุกครั้งที่พ้นจากตำแหน่งจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอ ในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน

(๒) พฤติกรรม...../.....

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ สมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำบริหาร ๔ สมรรถนะ

กรณีพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองการปฏิบัติราชการให้กำหนดสัดส่วนระหว่างผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ในสัดส่วนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

๓.๑.๒ ให้จัดทำข้อตกลงการประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างผู้รับการประเมินและผู้ประเมินให้แล้วเสร็จในช่วงเริ่มรอบการประเมิน(ภายในเดือนตุลาคม และ เมษายนของปี) ทั้งนี้ หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจเร่งด่วนอาจกำหนดระยะเวลาเพิ่มเติมโดยแจ้งให้ทราบในภายหลัง

๓.๑.๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประเมินตามตัวชี้วัดผลงานในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และหลักฐานผลงาน/ตัวบ่งชี้ความสำเร็จที่ปรากฏตามระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย โดยให้ผู้รับการประเมินวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานและทำการประเมินตนเองก่อนตามหลักฐานหรือตัวบ่งชี้ความสำเร็จ จากนั้นจึงเสนอให้ผู้ประเมินทำการประเมิน

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำบริหาร ๔ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน

สมรรถนะหลัก กำหนดสำหรับพนักงานส่วนตำบลทุกคน (ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง และทุกระดับ) ประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะประจำผู้บริหาร กำหนดสำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประกอบด้วย

- (๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- (๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- (๓) ความสามารถในการพัฒนาคน
- (๔) การคิดเชิงกลยุทธ์

สมรรถนะประจำสายงานพนักงานส่วนตำบล ให้ใช้สมรรถนะที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละประเภท สายงาน และระดับ อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ

๓.๑.๔ ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น...../.....

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

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้นำแบบประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.อบต. กำหนดโดยอนุโลม

### **๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ**

๓.๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมินปีละ ๒ ครั้ง โดยคำนึงถึง “ระบบการบริหารผลงาน” (Performance Management) และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานและค่าเป้าหมาย หากไม่สามารถกรอกรายละเอียดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานได้เพียงพอให้จัดทำเพิ่มเติมแนบท้ายแบบประเมิน

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ สมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ

๓.๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ให้กำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งและกลุ่มตำแหน่งของลูกจ้างประจำ ดังนี้

(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 เช่นเดียวกันกับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

๓.๒.๓ ระดับผลการประเมินและแนวทางการประเมินให้นำแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้โดยอนุโลม

### **๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง**

๓.๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีสัดส่วนของงาน ดังนี้

(๑) การประเมิน...../.....

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ พิจารณาจาก

- (๑) ปริมาณผลงาน
- (๒) คุณภาพของงาน
- (๓) ประโยชน์ของงาน

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ ให้นำสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

๑) พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้มีคุณวุฒิ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกันกับข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือปฏิบัติการ แล้วแต่กรณี

๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

๓.๓.๒ ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

- |                   |   |
|-------------------|---|
| ระดับดีเด่น       | ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ ขึ้นไป             |
| ระดับดีมาก        | ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕ |
| ระดับดี           | ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕ |
| ระดับพอใช้        | ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕ |
| ระดับต้องปรับปรุง | ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๕                    |

๓.๓.๓ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.อบต. กำหนดโดยอนุโลม

**ข้อ ๔.** ให้ผู้รับการประเมิน และผู้ประเมิน ดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๓ ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

- (๑) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จภายในเดือนตุลาคม ๒๕๖๘
- (๒) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จภายในเดือนเมษายน ๒๕๖๙

ทั้งนี้ เมื่อดำเนินการแล้วเสร็จ ให้แต่ละส่วนราชการรวบรวมจัดส่งให้กับงานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จัดเก็บรักษาไว้เพื่อใช้สำหรับประเมินผลการปฏิบัติงานตอนสิ้นรอบการประเมินแต่ละครั้ง

**ข้อ ๕.** ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินให้คำปรึกษา คำแนะนำ หรือชี้แจงให้แก่ผู้รับการประเมินเพื่อปรับปรุง แก้ไข พัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ตัวชี้วัดที่ตกลงกันไว้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

**ข้อ ๖.** เมื่อสิ้นรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละครั้ง ให้งานบริหารงานบุคคลสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จัดส่งแบบประเมินผลคืนให้กับแต่ละส่วนราชการ เพื่อแจกจ่ายให้ผู้รับการประเมินนำไปประเมินตนเอง พร้อมกับแสดงหลักฐานตัวบ่งชี้ความสำเร็จต่อผู้ประเมินของตน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาประเมินผลฯ ของผู้ประเมิน โดยให้แต่ละส่วนราชการดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ดังนี้

(๑) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙...../.....

(๑) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๙

(๒) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๙

**ข้อ ๗.** ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของผู้รับการประเมิน และปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาและเสนอความเห็นชอบเกี่ยวกับคะแนนของผู้รับการประเมินในแต่ละครั้ง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา ก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาต่อไป

**ข้อ ๘.** ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง ประชุมพิจารณา กลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงาน ตรวจสอบหลักฐาน หรือตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ และเสนอความเห็นเกี่ยวกับคะแนน ของผู้รับการประเมินแต่ละคน แล้วรวบรวมความเห็นเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(ลงชื่อ)



(นายอาทิตย์ ศิริบุตวงศ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำวัวแดง