



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๔) และมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์ทั่วไป เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยมจึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) และประกาศให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบภายในเดือนกันยายนของทุกปี โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม ตั้งแต่รอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและการแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้จัดทำอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ข้อ ๕ การจัดทำแบบประเมินและองค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พนักงานส่วนตำบลจัดทำแบบประเมินตามที่สำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยมีองค์ประกอบและสัดส่วนคะแนน ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (สัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐) ประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง ในกรณีพนักงานส่วนตำบลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้นโดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอดังกล่าวมากำหนดเป็นองค์ประกอบในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะสำเร็จตามตัวชี้วัด

/(๒) พฤติกรรม...

(๒) พุทธกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ (สัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐) ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ประเมินสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

ประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเมินสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ

กรณีพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๖ การจัดกลุ่มผลคะแนนการประเมิน แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ช่วงคะแนน ดังนี้

ระดับดีเด่น คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

ระดับดีมาก คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐

ระดับดี คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐

ระดับพอใช้ คะแนนตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐

ระดับต้องปรับปรุง คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๗ ขั้นตอนและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ปฏิบัติดังนี้

(๑) การประกาศหลักเกณฑ์ ภายในเดือนธันวาคมของทุกปี ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานส่วนตำบลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(๒) การจัดทำข้อตกลง ในแต่ละรอบการประเมิน ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันกำหนดและจัดทำข้อตกลงในแบบประเมิน กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัด สมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และระดับที่คาดหวังอย่างเป็นรูปธรรม

(๓) การประเมินผล ผู้ประเมินประเมินผลตามหลักเกณฑ์และข้อตกลงที่ได้ทำไว้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายหรือภารกิจ ให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติปรับเปลี่ยนข้อตกลงได้

(๔) การให้คำปรึกษาและพัฒนา ในระหว่างรอบการประเมิน ผู้ประเมินให้คำปรึกษาแนะนำ และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานเพื่อวิเคราะห์ร่วมกัน

(๕) การแจ้งผลการประเมิน แจ้งผลให้ผู้รับการประเมินทราบและลงลายมือชื่อรับทราบเป็นรายบุคคล

(๖) การกลั่นกรอง จัดส่งผลการประเมินที่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเห็นชอบแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณา

(๗) การยกย่องเชิดชูเกียรติ ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่นในที่เปิดเผยเพื่อสร้างแรงจูงใจ

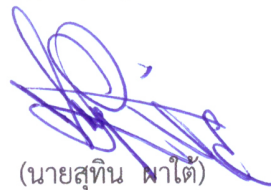
ข้อ ๘ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลคะแนน ตรวจสอบหลักฐาน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรม ประกอบด้วย

- (๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ประธานกรรมการ
- (๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็น กรรมการ
- (๓) พนักงานส่วนตำบลที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑ คน เป็น กรรมการและเลขานุการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)



(นายสุทิน ผาใต้)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโสมเยี่ยม