

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐

.....

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐”

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ แบ่งเป็น ๒ รอบการประเมิน ดังนี้

(๑) รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๗๐

(๒) รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๗๐ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

๓.๑.๑ องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินจากผลการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลาที่กำหนด หรือการประหยัดและความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ทั้งนี้ ให้กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่สามารถวัดหรือประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ โดยประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด ดังนี้

▪ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ

▪ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

กรณีพนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยกำหนดสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๓.๑.๒ ระดับผล...

๓.๑.๒ ระดับผลการประเมิน

ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยให้เป็นไปตามช่วงคะแนนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓.๑.๓ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด แล้วแต่กรณี

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู

๓.๒.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครู ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด โดยมีองค์ประกอบการประเมิน ดังนี้

(๑) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยพิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะ รวมถึงงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(๒) การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐

๓.๒.๒ ระดับผลการประเมิน

ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง ตามช่วงคะแนนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด

๓.๒.๓ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด แล้วแต่กรณี

๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

๓.๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยมีสัดส่วน ดังนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๘๐ โดยพิจารณาจาก

- ปริมาณผลงาน
- คุณภาพผลงาน
- ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๒๐ โดยให้นำสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลมาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

(ก) พนักงานจ้างทั่วไปให้ประเมินสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังหรือระดับที่ต้องการในระดับ ๑

(ข) พนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะให้ประเมินสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังหรือระดับที่ต้องการในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการ แล้วแต่กรณี

(ค) พนักงานจ้าง...

(ค) พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังหรือระดับที่ต้องการในระดับ ๒

(ง) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวน ๓ สมรรถนะ ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังหรือระดับที่ต้องการในระดับ ๓

๓.๓.๒ ระดับผลการประเมิน

ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- ดีเด่น ตั้งแต่ร้อยละ ๙๕ ถึงร้อยละ ๑๐๐
- ดีมาก ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕
- ดี ตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕
- พอใช้ ตั้งแต่ร้อยละ ๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕
- ปรับปรุง ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

ข้อ ๔ การดำเนินการในระหว่างรอบการประเมิน

ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมิน ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งให้คำแนะนำ คำปรึกษา และช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการประเมินสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานตามที่กำหนด

ข้อ ๕ การดำเนินการเมื่อครบรอบการประเมิน

เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัดดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมจัดทำหลักฐานหรือเอกสารประกอบการประเมินให้ครบถ้วน

๕.๒ แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล และให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๕.๓ ให้ส่วนราชการต้นสังกัดรวบรวมผลคะแนนการประเมินและจัดทำบัญชีรายชื่อตามลำดับคะแนนผลการประเมิน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณากลั่นกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐาน ความโปร่งใส และความเป็นธรรม

ข้อ ๖ การนำผลการประเมินไปใช้

ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไปใช้ประกอบการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนค่าตอบแทน การให้รางวัลประจำปี การพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้ง การให้ออกจากราชการ การต่อสัญญาจ้าง และการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ๆ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนด

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ เงื่อนไข วงเงิน และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล และกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนดสำหรับบุคลากรแต่ละประเภท

ข้อ ๗ การกลั่นกรอง...

ข้อ ๗ การกลั่นกรองผลการประเมิน

ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินให้เป็นไปตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ ก่อนเสนอผลการประเมินต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตกเพื่อพิจารณา และนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการบริหารงานบุคคลตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ทั้งนี้ ให้ถือปฏิบัติตามประกาศ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด รวมทั้งที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยเคร่งครัด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นายอภินันท์ พัฒนาการพนิช)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแตก