



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล

.....

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. 2559 ลงวันที่ 11 มกราคม 2559 และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ครั้งที่ 9/2559 เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2559 กำหนดให้ ท. น. ด. แ. น. ว. ท. ง. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2559 กำหนดแนวทางการประเมินผลของพนักงานจ้างให้เป็นไปตามที่สำนักงาน ก.ท. กำหนด

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเสลา จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ครั้งที่ 2 (1 เมษายน 2562 - 30 กันยายน 2562) ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานครู

1.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ให้คำเนื่งถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1.1.1 พนักงานส่วนตำบล

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)

โดยประเมินผลจากปริมาณผลงานคุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

(ข) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 30)

ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

1.1.2 พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ใช้หลักการ แนวทางและวิธีการเช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภท สายงาน และตำแหน่งอื่นๆ

1.2 แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

-2-

2. หลักเกณฑ์ และวิธีการการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

2.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรม ในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

2.2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 ด้าน สมรรถนะประจำตัวผู้บริหาร 4 ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน 3 ด้าน ดังนี้

2.3 สมรรถนะตามสายงาน ให้อนุโลมใช้สมรรถนะประจำสายงานตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลงานข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะมาปรับเป็นตัวชี้วัดในการประเมินตามความเหมาะสม สมรรถนะตามสายงานสำหรับตำแหน่งในสายงานการสอน (ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ช่วย ครู) ประกอบด้วย

- การออกแบบการเรียนรู้
- การพัฒนาผู้เรียน
- การบริหารจัดการชั้นเรียน

3. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง

โดยมีเกณฑ์คะแนนในแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนครกำหนด ดังนี้

ระดับ ดีเด่น	ตั้งแต่ร้อยละ	90	ขึ้นไป		
ระดับ ดีมาก	ตั้งแต่ร้อยละ	80	แต่ไม่ถึงร้อยละ	90	คะแนน
ระดับ ดี	ตั้งแต่ร้อยละ	70	แต่ไม่ถึงร้อยละ	80	คะแนน
ระดับ พอใช้	ตั้งแต่ร้อยละ	60	แต่ไม่ถึงร้อยละ	70	คะแนน
ระดับต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ	60			

4

แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสกลนครกำหนด โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือน เมษายน พ.ศ. 2562



(นางสาวนิชพัทธ์ อินทรสิทธิ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

เรื่อง ข้อตกลงในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานส่วนตำบล

และพนักงานจ้างกับผู้บริหารท้องถิ่น

(นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

.....

เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยมีผู้รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน และมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนตลอดจนมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่แสดงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

ประกอบกับแนวทางหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และตามหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนที่สุด ที่ มท 0892.3/ว 835 ลงวันที่ 27 เมษายน 2559 องค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา จึงได้จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างกับผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ข้อตกลงในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง กับผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข

อ

3

ระยะเวลาการดำเนินการแล้วเสร็จของงานให้เป็นไปตามรายละเอียดที่ปรากฏแนบท้ายประกาศนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือน เมษายน พ.ศ. 2562



(นางสาวณิชาพลกุล อินทรสิทธิ์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

เรื่อง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

.....

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2559 โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมิน หรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหุบเลา จึงขอประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ครั้งที่ 2 (1 เมษายน 2562 ถึง 30 กันยายน 2562) ดังนี้

1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง โดยให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1.1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80) โดยประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

1.2 พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง (สมรรถนะ) (ร้อยละ 20) ได้กำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานและระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะ โดยให้นำเอาสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลมาใช้ในการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

1.2.1 พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง / ต้องการ ในระดับ 1

1.2.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะให้ประเมินสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน อย่างน้อย 3 สมรรถนะ เช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง / ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

1.2.3 พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะและสมรรถนะประจำสายงาน 3 สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าถึงพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์และการสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น โดนกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง / ต้องการ ในระดับ 3

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน หรือ สมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนครกำหนดได้แก่

2.1 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ / งาน / กิจกรรม ในการปฏิบัติงานของราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

2.2 พ ฤ ตี ก ร ร ม ก า ร ป ฎิ บั ตั ง าน ห รื อ ส ม ร ร ณะ
เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5
สมรรถนะ สมรรถนะประจำสายงาน 3 สมรรถนะ

3

ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา
ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง
โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับ ดีเด่น	ตั้งแต่ร้อยละ	95	ถึงร้อยละ	100	คะแนน
ระดับ ดีมาก	ตั้งแต่ร้อยละ	85	แต่ไม่ถึงร้อยละ	95	คะแนน
ระดับ ดี	ตั้งแต่ร้อยละ	75	แต่ไม่ถึงร้อยละ	85	คะแนน
ระดับ พอใช้	ตั้งแต่ร้อยละ	65	แต่ไม่ถึงร้อยละ	75	คะแนน
ระดับ ต้องปรับปรุง	น้อยกว่าร้อยละ	65			

4 . แ บ บ ป ร ะ เ มื น ผ ล ก า ร ป ฎิ บั ตั ง าน
ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล+และค
ณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนครกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือน เมษายน พ.ศ. 2562



(นางสาวณิชพลัฎฐ์ อินทรสิทธิ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหลุบเลา

