



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหัวนา
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองบัวลำภู ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ได้แก้ไขการประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารผลงานและการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวนา จึงได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงรอบการประเมิน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหัวนา จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) และ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ดังนี้

๑.การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๒๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

๒.หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน

๓.ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวนาให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.อบต. กำหนดโดยอนุโลม

๔.แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามที่ ก.อบต. กำหนดโดยอนุโลม

๕.อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนเงินเดือนเฉพาะพนักงานจ้างตามภารกิจ แนบท้ายประกาศฯ นี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๕

(นายณนทศักดิ์ สุดจิตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวนา

แนบท้าย ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนา ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๖๕

การเลื่อนค่าตอบแทนเงินเดือนของพนักงานจ้างตามภารกิจ คิดเป็นร้อยละ

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (เมษายน) ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๒ (ตุลาคม) ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

ระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง จัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ

ระดับดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐ คะแนน
ระดับดีมาก	๘๕ - ๙๔ คะแนน
ระดับดี	๗๕ - ๘๔ คะแนน
ระดับพอใช้	๖๕ - ๗๔ คะแนน
ระดับปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕ คะแนน

หมายเหตุ

๑.เลื่อนค่าตอบแทนเฉพาะประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจเท่านั้น

๒.ผลคะแนนการประเมินเลื่อนค่าตอบแทน โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ยของการประเมินครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ ทั้งปี และผลคะแนนที่ได้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน หรือ มติที่ประชุม

๓.ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน และ จดเว้นการเลื่อนค่าตอบแทนกรณี พนักงานจ้างมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน) (ต้องปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ เดือน) และการทำความผิดวินัยฯ หรือ ข้อปฏิบัติงานฯ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยนา

คะแนนร้อยละไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานคำตอบแทน		ระดับผลการประเมิน
ระดับผลประเมิน	ร้อยละที่ได้	
ดีเด่น		
๑๐๐	๖.๐ %	ดีเด่น
๙๙ - ๙๙.๙๙	๕.๕ %	
๙๘ - ๙๘.๙๙	๕.๐ %	
๙๗ - ๙๗.๙๙	๔.๕ %	
๙๖ - ๙๖.๙๙	๔.๐ %	
๙๕ - ๙๕.๙๙	๓.๐ %	ดีมาก
๙๔ - ๙๔.๙๙	๒.๙ %	
๙๓ - ๙๓.๙๙	๒.๘ %	
๙๒ - ๙๒.๙๙	๒.๗ %	
๙๑ - ๙๑.๙๙	๒.๖ %	
๙๐ - ๙๐.๙๙	๒.๕ %	
๘๙ - ๘๙.๙๙	๒.๔ %	
๘๘ - ๘๘.๙๙	๒.๓ %	
๘๗ - ๘๗.๙๙	๒.๒ %	
๘๖ - ๘๖.๙๙	๒.๑ %	ดี
๘๕ - ๘๕.๙๙	๒.๐ %	
๘๔ - ๘๔.๙๙	๑.๙ %	
๘๓ - ๘๓.๙๙	๑.๘ %	
๘๒ - ๘๒.๙๙	๑.๗ %	พอ
๘๑ - ๘๑.๙๙	๑.๖ %	
๘๐ - ๘๐.๙๙	๑.๕ %	

คะแนนร้อยละไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทน		ระดับผลการประเมิน
ระดับผลประเมิน	ร้อยละที่ได้	
๗๙ - ๗๙.๙๙	๑.๔ %	ดี
๗๘ - ๗๘.๙๙	๑.๓ %	
๗๗ - ๗๗.๙๙	๑.๒ %	
๗๖ - ๗๖.๙๙	๑.๑ %	
๗๕ - ๗๕.๙๙	๑.๐ %	
๗๔ - ๗๔.๙๙	๑.๕๐ %	พอใช้
๗๓ - ๗๓.๙๙	๑.๓๙ %	
๗๒ - ๗๒.๙๙	๑.๓๘ %	
๗๑ - ๗๑.๙๙	๑.๓๗ %	
๗๐ - ๗๐.๙๙	๑.๓๖ %	
๖๙ - ๖๙.๙๙	๑.๓๕ %	
๖๘ - ๖๘.๙๙	๑.๓๔ %	
๖๗ - ๖๗.๙๙	๑.๓๓ %	
๖๖ - ๖๖.๙๙	๑.๓๒ %	
๖๕ - ๖๕.๙๙	๑.๓๑ %	
๖๕ ลงมา (๖๔.๙๙)	๐.๐ %	ปรับปรุง

หมายเหตุ ผู้ที่ได้รับการประเมินได้รับผลการประเมิน ระดับปรับปรุง ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทนเงินเดือน และการเลื่อนค่าตอบแทนเงินเดือนไม่เกินวงเงินที่สามารถเลื่อนได้ในแต่ละรอบ