



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแก้มอัน
เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราขบุรี ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราขบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลแก้มอัน สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขดังกล่าว จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตราขบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปขึ้นใหม่ ดังนี้

๑. ยกเลิกประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแก้มอัน เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ลงวันที่ ๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ และให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน ตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

๒. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชาลำดับต้นเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป โดยประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และสัดส่วนของพฤติกรรมในการปฏิบัติงานร้อยละ ๒๐ แล้วเสนอผลการประเมินตามลำดับชั้น จนถึงนายกององค์การบริหารส่วนตำบลแก้มอัน ผู้มีอำนาจอนุมัติ

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (กำหนดสัดส่วนผลคะแนนการประเมินไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) โดยพิจารณาจากหน้าที่หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายของแต่ละตำแหน่ง ที่ได้ทำข้อตกลงไว้กับผู้บังคับบัญชาในแต่ละรอบการประเมิน โดยเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ตามข้อตกลง ทั้งนี้ ตัวชี้วัดที่กำหนดของแต่ละตำแหน่งจะพิจารณาจากองค์ประกอบ คือ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๓.๒ การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (กำหนดสัดส่วนผลคะแนนการประเมินร้อยละ ๒๐) โดยกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะ เพื่อประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้าง เปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด โดยให้นำสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

(๑) พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และประเมินสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

(๓) พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

๓.๓ คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ในแต่ละรอบการประเมิน จะนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน และร้อยละของค่าตอบแทนที่จะได้รับ ดังนี้

ดีเด่น	๙๕ ถึง ๑๐๐	คะแนน เลื่อนค่าตอบแทน ๔%
ดีมาก	๘๕ แต่ไม่ถึง ๙๕	คะแนน เลื่อนค่าตอบแทน ๓.๕%
ดี	๗๕ แต่ไม่ถึง ๘๕	คะแนน เลื่อนค่าตอบแทน ๓%
พอใช้	๖๕ แต่ไม่ถึง ๗๕	คะแนน ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทน
ปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน ไม่ได้เลื่อนค่าตอบแทน

๔. การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนและการต่อสัญญาจ้าง

๔.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ในรอบปีที่แล้วมา จะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับ ดี

(๒) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีไขความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องถิ่นเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(๕) ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๘ เดือน โดยมีวันลาในแต่ละครั้งของการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๔๐ ไม่เกิน ๒๓ วัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลาเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร เข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร เข้ารับการทดลองความพร้อม

การนับจำนวนวันลาไม่เกิน ๒๓ วันสำหรับวันลากิจส่วนตัว และวันลาป่วย ให้นับเฉพาะวันทำการ

๔.๒ ปฏิบัติตามประกาศอบต.แก้มอัน เรื่อง การลงเวลามาปฏิบัติราชการ การกำหนดการยื่นใบลา และการมาทำงานสายของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

-การลงเวลามาปฏิบัติราชการไม่เกินเวลา ๐๘.๓๐ น.

-ถ้าขาดการลงเวลามาปฏิบัติราชการในช่วงเวลา ๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น. ให้ถือว่าขาดราชการ

-การยื่นใบลาป่วย ให้ยื่นใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติงาน

-การยื่นใบลากิจส่วนตัวและใบลาพักผ่อน ให้ยื่นใบลาก่อนวันลานั้นไม่น้อยกว่า ๓ วันทำการ

๔.๓ พนักงานจ้างทั่วไป ต้องมีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินติดต่อกัน ๒ ครั้ง ไม่ต่ำกว่าระดับ ดี จึงจะได้รับการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง เว้นแต่พนักงานจ้างทั่วไป ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งระหว่างปีงบประมาณ และได้รับการประเมินครั้งเดียว ให้เป็นดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา

๔.๔ พนักงานจ้างตามภารกิจหรือพนักงานจ้างทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินติดต่อกัน ๒ ครั้งต่ำกว่าระดับ ดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก้มอัน เพื่อพิจารณาดำเนินการเลิกจ้างตามข้อ ๔๓ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดราชบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสรวิทย์ มาประดิษฐ์กุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแก้มอัน