



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพินาน
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
พนักงานส่วนตำบล สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลพินาน อำเภอนาแก จังหวัดนครพนม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนม (ก.อบต.จังหวัดนครพนม) ได้ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ พนักงานส่วนตำบล ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่ม รอบการประเมินหรือในช่วงรอบการประเมิน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพินาน จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ พนักงานส่วนตำบล สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๗๐) โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- ปริมาณผลงาน
- คุณภาพของงาน
- ความรวดเร็วหรือตรงต่อเวลา
- ความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

๑.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย

- การประเมินสมรรถนะหลัก
- การประเมินสมรรถนะประจำผู้บริหาร (เฉพาะสายบริหาร)
- การประเมินสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

- เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมาย โครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

- สมรรถนะหลัก ให้ใช้สมรรถนะหลักที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด สำหรับพนักงาน

/ทุกตำแหน่ง..

ทุกตำแหน่ง ประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

- สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ ประกอบด้วย

- (๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- (๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- (๓) ความสามารถในการพัฒนาคน
- (๔) การคิดเชิงกลยุทธ์

- สมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ให้ใช้สมรรถนะประจำสายงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลพินาน ให้จัด กลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดโดยอนุโลม

ระดับผลการประเมินแต่ละกลุ่มคะแนน แบ่งออกเป็นดังนี้

- ระดับดีเด่น (คะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ คะแนนขึ้นไป)
- ระดับดีมาก (คะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ คะแนน)
- ระดับดี (คะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ คะแนน)
- ระดับพอใช้ (คะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐ คะแนน)
- ระดับต้องปรับปรุง (คะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ คะแนน)

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนดโดยอนุโลม

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ) โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายบัญชา ศรีชาหลวง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพินาน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา

สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้
- ครั้งที่ ๑ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป
- ครั้งที่ ๒ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบการประเมิน จำนวน ๒ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้
- องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนน ๗๐ คะแนน
- องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน ๓๐ คะแนน
๓. ในแต่ละรอบการประเมิน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำผลคะแนนการประเมินผล การปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้
- ระดับดีเด่น ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป
- ระดับดีมาก ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐.๐๐ - ร้อยละ ๘๙.๙๙
- ระดับดี ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐.๐๐ - ร้อยละ ๗๙.๙๙
- ระดับพอใช้ ช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐.๐๐ - ร้อยละ ๖๙.๙๙
- ระดับปรับปรุง ช่วงคะแนนประเมินร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา
๔. ให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าสำนัก เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน
๕. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครพนมกำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายบัญชา ศรีชาหลวง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

โดย ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครพนม (ก.อบต. จังหวัดนครพนม) ได้มีประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมิน และพนักงานจ้างแต่ละคนร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานจ้าง ผู้นั้นต้องรับผิดชอบในโครงการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมรวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๑(๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) และครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๒) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิมานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนแบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๘๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒๐) ประกอบด้วย ประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งานกิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย (ตามเอกสารแนบท้ายประกาศ)

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ

(๓) พนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ

/๓.ระดับผล....

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพิมานได้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนให้ เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.) กำหนดโดยอนุโลม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายบัญชา ศรีชาหลวง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพิมาน

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพินาม ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๓
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพินาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ลำดับที่	ประเภทของพนักงานจ้าง	โครงการ/งาน/กิจกรรม	น้ำหนัก
	ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	๒ ตัวชี้วัด	๘๐

๑. ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการวางแผนและการวิเคราะห์นโยบาย
๒. ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อม
๓. ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

การกำหนดสมรรถนะหลัก

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๓	๓
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๓
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๓
๔	การบริการเป็นเลิศ	๒	๓
๕	การทำงานเป็นทีม	๒	๓
	รวม	๑๑	

การกำหนดสมรรถนะประจำสายงาน

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑	ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น	๓	๓
๒	ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๓	๓
๓	สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น	๓	๓
	รวม	๙	

หมายเหตุ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ร้อยละ ๒๐

๑. สมรรถนะหลัก ร้อยละ ๑๑
๒. สมรรถนะประจำสายงาน ร้อยละ ๙

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพิमान ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๔
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพิमान
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓
พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ)

ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ลำดับที่	ประเภทของพนักงานจ้าง	โครงการ/งาน/กิจกรรม	น้ำหนัก
	ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ	๒ ตัวชี้วัด	๘๐

การกำหนดสมรรถนะหลัก

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	๒
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๔	๒
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔	๒
๔	การบริการเป็นเลิศ	๔	๒
๕	การทำงานเป็นทีม	๔	๒
	รวม	๒๐	

พนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ)

- พนักงานขับรถยนต์
- คนตักแต่งสวน

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพินาม ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๓
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพินาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ)

ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ลำดับที่	ประเภทของพนักงานจ้าง	โครงการ/งาน/กิจกรรม	น้ำหนัก
	ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ	๓ ตัวชี้วัด	๘๐

การกำหนดสมรรถนะหลัก

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	๑
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๑
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๑
๔	การบริการเป็นเลิศ	๒	๑
๕	การทำงานเป็นทีม	๓	๑
	รวม	๑๑	

การกำหนดสมรรถนะประจำสายงาน

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑	-ตามเอกสารแนบท้าย-	๓	๑
๒	-ตามเอกสารแนบท้าย-	๓	๑
๓	-ตามเอกสารแนบท้าย-	๓	๑
	รวม	๙	

หมายเหตุ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ร้อยละ ๒๐

๑. สมรรถนะหลัก ร้อยละ ๑๑
๒. สมรรถนะประจำสายงาน ร้อยละ ๙

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๔. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเกษตร
๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๗. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน

เอกสารแนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลพินาม ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๓
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลพินาม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
พนักงานจ้างทั่วไป

ผลสัมฤทธิ์ของงาน

ลำดับที่	ประเภทของพนักงานจ้าง	โครงการ/งาน/กิจกรรม	น้ำหนัก
	ตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ	๒ ตัวชี้วัด	๘๐

การกำหนดสมรรถนะหลัก

ลำดับที่	ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	๑
๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๔	๑
๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔	๑
๔	การบริการเป็นเลิศ	๔	๑
๕	การทำงานเป็นทีม	๔	๑
	รวม	๒๐	

พนักงานจ้างทั่วไป

๑. คนงาน
๒. คนงานเกษตร
๓. คนประจำรถบรรทุกขยะ
๔. ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็ก