



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างสำหรับรอบการประเมิน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
และการต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ อำเภอ
เดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานไปในทางเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด ประกอบกับมาตรา ๑๓(๒)(๓) และมาตรา ๒๒ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับคณะกรรมการกลางพนักงาน
ส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
พนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่องหลักเกณฑ์
ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
จึงเห็นควรกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี และการ
ต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ประกาศนี้เรียกว่า “ ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เรื่องแนวทางการประเมินผล
การปฏิบัติงาน หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี และการต่อสัญญาจ้างของพนักงานจ้างองค์การ
บริหารส่วนตำบลเขาพระ ”

ข้อ ๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างฯ ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการที่ส่วนราชการ
จะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานจ้าง และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาใน
เรื่องต่างๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

- (๑) การเลื่อนค่าตอบแทน
- (๒) การเลิกจ้าง
- (๓) การต่อสัญญาจ้าง
- (๔) อื่นๆ

ข้อ ๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปให้ประเมิน
จากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและ
พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนดังนี้

ผลการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน จะพิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (จ) ปริมาณผลงาน
- (ฉ) คุณภาพผลงาน
- (ช) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- (ซ) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ผลการประเมินด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐

การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดสมรรถนะที่
เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละ
สมรรถนะ แล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะ

และพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด โดยให้นำสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนดมาใช้ในการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการในระดับ ๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกันกับพนักงานส่วนตำบลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

โดยในแต่ละรอบการประเมิน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจะนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนการประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น	ตั้งแต่ร้อยละ	๙๕ ถึง ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก	ตั้งแต่ร้อยละ	๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕	คะแนน
ดี	ตั้งแต่ร้อยละ	๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕	คะแนน
พอใช้	ตั้งแต่ร้อยละ	๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕	คะแนน
ปรับปรุง	น้อยกว่า	๖๕	คะแนน

ข้อ ๔. หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ให้พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

๔.๑ ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาในตำแหน่งที่จะเลื่อนค่าตอบแทน

ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน)

๔.๒ มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับ “ดี” (เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐาน

ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน)

ข้อ ๕. การต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๕.๑ มีหลักฐานโดยละเอียดชัดเจนที่แสดงว่า นโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่ ดำเนินการอยู่ ยังคงมีการดำเนินการต่อและมีความจำเป็นต้องใช้พนักงานจ้างปฏิบัติงานต่อไป หากองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต้องปฏิบัติ หรือไม่มีหลักฐานที่ชัดเจน สามารถเลิกจ้างพนักงานจ้างได้ แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลก่อน

๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมาประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง โดยพนักงานจ้างที่จะได้รับการต่อสัญญาจ้างจะต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี และอยู่ในระดับไม่ต่ำกว่า “ระดับดี”

ข้อ ๖. ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้ประเมินพนักงานจ้าง ตามส่วนราชการที่สังกัดและให้ผู้ประเมินแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่รับผิดชอบให้สอดคล้องกับข้อกำหนดการจ้างที่กำหนดในสัญญาจ้างและเมื่อเสร็จสิ้นการประเมินในแต่ละครั้งแล้ว ผู้ประเมินต้องแจ้งผลการประเมินให้พนักงานจ้างฯ ทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานจ้างฯ เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๗. ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างฯ ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่าง ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่าง ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๘. ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จตามที่กำหนด

ข้อ ๙. เมื่อครบรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัดของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำเนินการดังนี้

๙.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระกำหนด

๙.๒ จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อ ตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

๙.๓ ส่วนราชการเสนอบัญชีรายชื่อ ตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใส และเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองคการบริหารส่วนตำบล เพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนอัตราค่าตอบแทน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายมานพ ฉ่ำพงษ์สันติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ