



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
ประจำปีงบประมาณ 2569

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมหาสารคาม ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบลลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัดเพื่อทราบก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินนั้น

ในการนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัด สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 ดังนี้

1. ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง”

2. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในรอบการประเมิน รอบที่ 1 (1 ตุลาคม 2568 - 31 มีนาคม 2569) และรอบที่ 2 (1 เมษายน 2569 - 30 กันยายน 2569)

3. ประกาศนี้บังคับใช้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
พนักงานครูส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ

3.1.1 ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

(1) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70)

โดยประเมินผลจากปริมาณผลงานคุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า (พนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในระหว่างการทดลองงาน กำหนด ร้อยละ 50)

(2) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ 30)
ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร
และสมรรถนะประจำสายงาน (พนักงานส่วนตำบลที่อยู่ในระหว่างการทดลองงาน
กำหนด ร้อยละ 50)

3.1.2 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไป ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด
ได้แก่

(1)การประเมิน...

-2-

(1) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน
เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน
เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ
โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

(2) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ
เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน 3 ด้าน
และสมรรถนะประจำบริหาร 4 ด้าน

3.1.3 ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของ
องค์การบริหารส่วนตำบลดงหม้อทอง ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5
ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง
โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.อบต.กำหนดโดยอนุโลม

3.1.4 แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน
ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่
ก.อบต.กำหนดโดยอนุโลม

3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

3.2.1

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป
ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น
โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีสัดส่วนของงาน
ดังนี้

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ 80 พิจารณาจาก
 - (1) ปริมาณผลงาน
 - (2) คุณภาพของงาน
 - (3) ประโยชน์ของงาน

- การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ร้อยละ 20

ให้นำสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบลมาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

(1) พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ 1

(2) พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และประเมินสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย 3 สมรรถนะ เช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

(3) พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ 2

(4) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก 5 ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน 3 สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าใจพื้นที่ และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ 3

3

2.

2

ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง

4..ในระหว่าง...

-3-

4. ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จตามที่กำหนด

5. เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัดของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำเนินการดังนี้

5

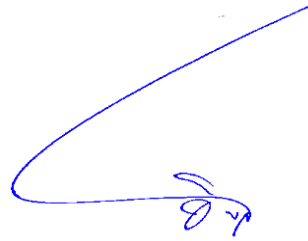
1

ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การบริหารส่วนตำบลตกลงกำหนด

จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัดเพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

6 . ส่วนราชการเสนอบัญชีรายชื่อตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใส และเป็นธรรมของการประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกองค้การบริหารส่วนตำบลเพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้างประจำ และเลื่อนอัตราค่าตอบแทน

ประกาศ ณ วันที่ 15 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2568



(นายวิบูลย์ ตรีอินทร์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอนกลาง