



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดยะลา ได้มีมติเห็นชอบให้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ภายในเดือนกันยายนของทุกปี และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๑ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ ได้กำหนดให้นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำโดยอนุโลม

ดังนั้น เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ครอบคลุม สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดยะลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๑ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ใช้บังคับสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕)

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน สามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยให้มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจาก การปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงาน ต่อครั้ง

กรณีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับ สูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไป จนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนน ของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐”

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดยะลา กำหนด ได้แก่

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน กำหนดและ จัดทำข้อตกลงร่วมกันในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมายและตัวชี้วัด ความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตำแหน่งและระดับ รวมทั้ง กำหนดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด ได้แก่

กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมิน สมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ

กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

(๓) พฤติกรรมการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ (สมรรถนะ) ให้กำหนดสมรรถนะ ให้สอดคล้องกับตำแหน่งและกลุ่มตำแหน่งของลูกจ้างประจำกลุ่มช่างและกลุ่มสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

ข้อ ๕ ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดยะลา ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- | | |
|------------------|---------------------------------------|
| (๑) ดีเด่น | (ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป) |
| (๒) ดีมาก | (ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐) |
| (๓) ดี | (ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐) |
| (๔) พอใช้ | (ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐) |
| (๕) ต้องปรับปรุง | (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) |

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีหลักฐาน และตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจน

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบของการประเมิน ให้ผู้ประเมินมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้จัดทำไว้กับผู้รับการประเมิน และเมื่อสิ้นรอบการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินแสดงหลักฐานความสำเร็จของงานต่อผู้ประเมินโดยให้ผู้รับการประเมินทำการวิเคราะห์และประเมินผลสำเร็จของงาน ตลอดจนคะแนนที่ตนเองได้รับตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้ประเมิน แต่ทั้งนี้ ผู้รับการประเมินจะมีผลการประเมินอยู่ในระดับใดให้พิจารณาจากผลการประเมินของผู้ประเมิน

ข้อ ๘ ข้าราชการ และ ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมิน ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (๑) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า ระดับพอใช้
- (๒) ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำการโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๓) จะต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๑๕ ครั้ง ในแต่ละครั้งของรอบระยะเวลาการประเมิน ทั้งนี้ยกเว้นหากเกิดอุทกภัย ภัยพิบัติ เหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่หรือเหตุสุดวิสัยอื่นใด ให้ถือเป็นข้อยกเว้นโดยให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชา
- (๔) การลาป่วยและลากิจส่วนตัวรวมกันต้องไม่เกิน ๒๓ วันทำการ ในแต่ละครั้งของรอบระยะเวลาการประเมิน โดยให้เป็นไปตามข้อ ๘(๔) ของประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดยะลา เรื่อง การกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

ข้อ ๙ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา ที่นอกเหนือจากประกาศฉบับนี้ ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดยะลา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นาย मुखตาร์ มะทา)

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา