



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

โดยที่ ก.อบต. ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๐๕๔ ลงวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ,ก.ท. และ ก.อบต เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ด้วย ก.จ. ก.ท. และก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ มติเห็นชอบให้แก้ไขประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ และกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเริ่มใช้แบบประเมินฯ ตั้งแต่รอบการประเมิน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๓(ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน๒๕๖๓-๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ พนักงานส่วนตำบลในสังกัดเพื่อทราบทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสีดาจึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ดังนี้

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

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน(ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงานคุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ๓๐)ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลักสมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๑.๓ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการในสัดส่วนแต่ละด้านร้อยละ ๕๐

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

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำบริหาร ๔ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน ตามท้ายมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยใช้รูปแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามที่ ก.กลาง กำหนด

๓. ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสีดาให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.กลาง กำหนด โดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.กลาง กำหนดโดยอนุโลม ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๔

พรรณทิพา บุญมา

(นางสาวพรรณทิพา บุญมา)

ผู้อำนวยการกองคลัง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา



ประกาศของกรมการพนักงานส่วนตำบล

เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ของพนักงานส่วนตำบล

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ และมาตรา ๑๔ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต) กำหนด

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๕ ได้มีมติประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน หมวด ๑๐ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ข้อ ๑๙๘ ถึงข้อ ๒๒๔

องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จึงกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อประกอบการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ประจำปี ดังนี้

การเลื่อนขั้นเงินเดือนมี ๒ กรณี

๑.การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง

๒.การเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติงาน

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่นๆ
- การพัฒนาและแก้ไขการปฏิบัติงาน
- การแต่งตั้งข้าราชการ
- การให้ออกจากราชการ
- การให้รางวัลจูงใจและการบริหารงานบุคคลอื่นๆ

การประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง ถือเป็นปฏิบัติงานปีละ๒ ครั้ง ถือเป็นปฏิบัติตามปีงบประมาณ และนำผลมาพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

ครั้งที่ ๑ ผลงานระหว่าง ๑ ต.ค. -๓๑ มี.ค.

ครั้งที่ ๒ ผลงานระหว่าง ๑ เม.ย. -๓๐ ก.ย.

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้ประเมิน เป็นไปตามสายบังคับบัญชาปกติของผู้รับประเมิน

คนที่ ๑ เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง

คนที่ ๒ ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้ประเมินเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (คณะกรรมการระดับหน่วยงานพิจารณากลับกรอง)

ผลการประเมิน-การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ระดับดีเด่น	(๙๐% - ๑๐๐%)	เลื่อนหนึ่งขั้น
ระดับเป็นที่ยอมรับได้	(๖๐% - ๘๙%)	เลื่อนครึ่งขั้น

-๒-

การเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปี ให้เลื่อนปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก เลื่อนวันที่ ๑ เมษายนของปีที่ได้เลื่อน

ครั้งที่ ๒ ครั้งปีหลัง เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคมของปีถัดไป

กรอบวงเงินการเลื่อนชั้นเงินเดือน

เลื่อนครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ เมษายนของปี มีโควตาหนึ่งชั้น สำหรับผู้ที่มีผลงานและผลสัมฤทธิ์
ดีเด่นไม่เกิน ๑๕ % ของจำนวนข้าราชการ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

เลื่อนครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ ตุลาคมของปี วงเงินไม่เกิน ๖% ของอัตราเงินเดือนข้าราชการ
ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยนำวงเงินที่เลื่อนครั้งที่ ๑ มาหักออกก่อน

หลักเกณฑ์การเลื่อนชั้นเงินเดือน ตามกฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนชั้นเงินเดือน พ.ศ.๒๕๔๔

๑. มีผลการประเมินตามที่กำหนด
๒. ไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่ภาคทัณฑ์
๓. ถูกแต่งตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้รอก่อนจนกว่ากรณีจะแล้วเสร็จ
๔. ไม่ถูกสั่งพักราชการเกิน ๒ เดือน
๕. ไม่ขาดราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
๖. บรรจุเข้ารับราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
๗. ไปศึกษา หรือฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ ๔ เดือน
๘. ไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินเกณฑ์ที่กำหนด
๙. มีเวลาการปฏิบัติงาน ๖ เดือน ลาป่วย ลากิจ ไม่เกิน ๒๓ วัน เว้นแต่
 - ลาอุปสมบท ไม่เกิน ๑๒๐ วัน
 - ลาคลอดบุตร ไม่เกิน ๙๐ วัน
 - ลาป่วยจำเป็นต้องรักษา ไม่เกิน ๖๐ วัน
 - ลาป่วยประสบอันตรายขณะปฏิบัติหน้าที่
 - ลาพักผ่อน
 - ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเตรียมผล ลาไปปฏิบัติในองค์การต่างประเทศ

หลักเกณฑ์นอกเหนือจาก กฎ ก.พ.**หนึ่งชั้น**

- ลาไม่เกิน ๑๐ วัน (ลาทุกประเภท ยกเว้นการลาพักผ่อน)สายไม่เกิน ๕ ครั้ง
- * ไม่ถูกลงโทษทางวินัย
- * ได้รับการยกย่องเป็นบุคคลดีเด่น

ครึ่งชั้น

- ลาไม่เกิน ๒๓ วัน (เฉพาะลาป่วย - ลากิจ)
- * สายไม่เกิน ๑๖ ครั้ง

การมาปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา ทำเลที่ตั้ง อยู่ติดทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๒ (สีดา-ประทาย) ตั้งอยู่เลขที่ ๔๔ บ้านเก่า หมู่ที่ ๔ ตำบลสีดา อำเภอสีดา จังหวัดนครราชสีมา การคมนาคมไปมาสะดวก ดังนั้นการมาปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล การลงเวลาปฏิบัติราชการ จึงเป็นเวลาราชการ คือเวลา ๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.

เงินตอบแทนพิเศษ สำหรับผู้ที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของอันดับ (เต็มขั้น)

- กรณี ครึ่งขั้น อัตราร้อยละ ๒ ของเงินเดือน

- กรณี หนึ่งขั้น อัตราร้อยละ ๔ ของเงินเดือน

(จ่ายควบกับเงินเดือนเป็นรายเดือน เป็นเวลา ๖ เดือน เม.ย.-ก.ย. หรือ ต.ค.-มี.ค.)

การเลื่อนขั้นกรณีถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๑. เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญ

๒. ถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓. มิได้เกิดจากความประมาทเลินเล่อ หรือเกิดจากความผิดพลาดของตนเอง

๔. นำเสนอคณะกรรมการพิจารณา

หลักเกณฑ์การพิจารณา

๑. ปฏิบัติหน้าที่ลักษณะเสี่ยงต่อชีวิตและถึงแก่ความตาย เลื่อนไม่เกิน ๗ ชั้น

๒. ถูกประทุษร้ายได้รับอันตรายถึงแก่ความตาย เลื่อนไม่เกิน ๗ ชั้น

๓. ประสบอุบัติเหตุถึงแก่ความตาย เลื่อนไม่เกิน ๓ ชั้น

๔. ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะตรากตรำ เร่งรัด เคร่งเครียด เลื่อนไม่เกิน ๒ ชั้น

๕. เจ็บป่วยถึงแก่ความตายเนื่องจากต้องไปราชการเป็นครั้งคราวนอกที่ตั้งสำนักงาน เลื่อนไม่เกิน ๑ ชั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา องค์การบริหารส่วนตำบลสีดา จึงจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายครรชิต ต่อเงิน)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสีดา

