



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓)
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓

โดยที่ประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดสุรินทร์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน และกำหนดให้นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้ สำหรับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ โดยอนุโลม

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ ของงาน ให้ประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยพฤติกรรมการปฏิบัติราชการจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ.กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ(สมรรถนะ) ของลูกจ้างประจำ ให้กำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งและกลุ่มตำแหน่งของลูกจ้างประจำ ดังนี้

(๑) ลูกจ้างประจำกลุ่มบริการพื้นฐาน ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการร้อยละ ๓๐ โดยประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑ รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ก

(๒) ลูกจ้างประจำกลุ่มสนับสนุน และกลุ่มช่าง ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๓๐ โดยประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒ รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ข

/ (๓) ลูกจ้าง...

(๓) ลูกจ้างประจำกลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อลักษณะงานเหมือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑ และสมรรถนะประจำสายงาน เช่นเดียวกันกับตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑ รายละเอียดปรากฏตามภาคผนวก ค

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

ระดับดีเด่น	ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป
ระดับดีมาก	ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐
ระดับดี	ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐
ระดับพอใช้	ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐
ระดับต้องปรับปรุง	ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่ ก.จ.กำหนดโดยอนุโลม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายกิตติเมศวร์ รุ่งธนเกียรติ)
นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุรินทร์

ภาคผนวก ก

บัญชีรายละเอียดพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของลูกจ้างประจำ
กลุ่มบริการพื้นฐาน

- การประเมินพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำ กลุ่มบริการพื้นฐาน (ตำแหน่งนักการ) ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) ดังนี้

ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๖	๑
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๖	๑
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๖	๑
๔. การบริการเป็นเลิศ	๖	๑
๕. การทำงานเป็นทีม	๖	๑
รวม	๓๐	

ภาคผนวก ข

บัญชีรายละเอียดพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของลูกจ้างประจำ

กลุ่มสนับสนุน

- กลุ่มสนับสนุน (ตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์) และกลุ่มช่าง (ตำแหน่งพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา/พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง/พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก) ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐) ดังนี้

ตัวชี้วัดสมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๖	๒
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๖	๒
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๖	๒
๔. การบริการเป็นเลิศ	๖	๒
๕. การทำงานเป็นทีม	๖	๒
รวม	๓๐	

ภาคผนวก ค

บัญชีรายละเอียดพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของลูกจ้างประจำ
กลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น

- กลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ร้อยละ ๒๐ และสมรรถนะประจำสายงาน ร้อยละ ๑๐ ดังนี้

ชื่อตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ	สมรรถนะประจำสายงาน (อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ)	น้ำหนัก	ระดับที่คาดหวัง/ ต้องการ
พนักงานประสานงานชนบท	๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๔	๑	๑. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๓.๕	๑
	๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๔	๑	๒. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๓	๑
	๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๔	๑	๓. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๓.๕	๑
	๔. การบริการเป็นเลิศ	๔	๑			
	๕. การทำงานเป็นทีม	๔	๑			
	รวม	๒๐		รวม	๑๐	