



ประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ
ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

โดยที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดปัตตานี ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้ภายในเดือนกันยายนของทุกปี ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดทราบโดยทั่วกัน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๑ แห่งประกาศคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดปัตตานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ได้กำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/ลูกจ้างประจำ

กำหนดองค์ประกอบในการประเมินไว้ ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือตรงตามเวลาที่กำหนด และการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกำหนดตัวชี้วัด/เป้าหมาย ความสำเร็จ ดังนี้

(๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวน ๒-๔ ผลงาน

(๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการสำนัก/กอง ตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวน ๒-๔ ผลงาน

(๓) หัวหน้าฝ่าย ตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวน ๒ - ๔ ผลงาน

(๔) ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประเภทวิชาการ/ทั่วไป ตัวชี้วัดความสำเร็จ จำนวน ๒-๔ ผลงาน

(๕) ลูกจ้างประจำ เป้าหมายความสำเร็จ จำนวน ๒ - ๔ ผลงาน

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้นโดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานนั้น มากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานด้วย

(๒) พฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน ให้ประเมินจากสมรรถนะ ดังนี้

(๒.๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำผู้บริหาร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒.๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒.๓) ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในระหว่างรอบการประเมินให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๒. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

องค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี ได้มีการกำหนดวิธีการพิจารณาการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ดังนี้

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/ลูกจ้างประจำ

(๑) สำหรับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ร่วมตกลงไว้กับนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๒) สำหรับรองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการสำนัก/กอง และนักวิชาการตรวจสอบภายใน พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ร่วมตกลงไว้กับปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ที่มีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๓) สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ร่วมตกลงไว้กับผู้อำนวยการสำนัก/กอง ที่มีการกำหนดเป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนดหลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(๔) สำหรับลูกจ้างประจำ พิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้ร่วมตกลงไว้กับหัวหน้าฝ่าย หรือผู้อำนวยการกอง ที่มีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

(๕) สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ ที่ช่วยราชการหรือปฏิบัติราชการ ให้ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ที่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ลูกจ้างประจำ ไปช่วยราชการเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งให้ต้นสังกัดประเมิน

๓. การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/ลูกจ้างประจำ

(๑) สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

(๒) สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ ประกอบด้วย การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการพัฒนาคน และการคิดเชิงกลยุทธ์

(๓) สมรรถนะประจำสายงาน สายงานละไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ โดยให้ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ต้องประเมินให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ทั้งนี้ระดับสมรรถนะที่คาดหวังกับระดับสมรรถนะที่ค้นพบในแต่ละระดับตำแหน่งกำหนดให้พิจารณาโดยเปรียบเทียบจากคำอธิบายสมรรถนะเทียบกับพจนานุกรม และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจริง สำหรับลูกจ้างประจำให้พิจารณาตามแนวทางของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ ก.จ. กำหนด

๕. แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๕.๑ เมื่อเริ่มรอบการประเมิน

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/ลูกจ้างประจำ

ประเมินจากผลการปฏิบัติราชการโดยให้ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงาน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พร้อมกำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน โดยพิจารณาความสอดคล้องกับตัวชี้วัดขององค์การบริหารส่วนจังหวัดหน่วยงานหรือส่วนราชการ อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด/ลูกจ้างประจำ

ประเมินโดยใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมการปฏิบัติราชการของผู้รับการประเมิน โดยผู้ประเมิน โดยให้กรอกระดับสมรรถนะที่คาดหวังตามระดับตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ให้ผู้รับการประเมินเสนอแบบประเมินที่ได้จัดทำตามที่ได้กำหนดข้อตกลงร่วมกัน พร้อมลงนามรับทราบข้อตกลงแล้วให้ผู้ประเมินเพื่อลงนามรับทราบข้อตกลงและให้ผู้ประเมินหรือส่วนราชการรวบรวมไว้สำหรับการประเมินในช่วงครบรอบการประเมิน

๕.๒ ระหว่างรอบการประเมิน

ผู้ประเมินให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน

๕.๓ เมื่อครบรอบการประเมิน

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

ให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองตามแบบที่กำหนดแล้วเสนอต่อผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน และให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมบันทึกผลการประเมินไว้และสรุปคะแนนลงในแบบประเมิน

ลูกจ้างประจำ

ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานพร้อมบันทึกผลการประเมินไว้และสรุปผลคะแนนลงในแบบประเมิน

ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่งจัดส่งแบบประเมินที่สรุปผลการที่ผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบผลการประเมินครบถ้วนแล้วให้กองการเจ้าหน้าที่ ภายในกรอบระยะเวลาของแต่ละรอบการประเมิน เพื่อนำผลการประเมินเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และ ลูกจ้างประจำ พิจารณา

๖. กรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กำหนดกรอบระยะเวลาการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙) รอบการประเมินครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙) ไว้ดังนี้

ลำดับ	กิจกรรม	กรอบระยะเวลา รอบการประเมินครั้งที่ ๑ /รอบการประเมินครั้งที่ ๒
๑	กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	กันยายนของทุกปี
๒	ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี	กันยายนของทุกปี
๓	การจัดทำตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงาน/คำรับรอง รายบุคคล - หน่วยงานถ่ายทอดตัวชี้วัดและคำเป้าหมายจากระดับหน่วยงานลงสู่ระดับบุคคล - ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมิน) ตกลงร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา (ผู้รับการประเมิน) กำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานแล้วเสร็จ/จัดทำคำรับรอง	ตุลาคม/เมษายน
๔	ผู้ประเมินแต่ละระดับ ติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำ	ตุลาคม-มีนาคม/เมษายน-กันยายน
๕	ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะตามแบบที่ ก.จ.กำหนด	เมื่อครบรอบการประเมิน
๖	ผู้ประเมิน/ส่วนราชการ แจ้งผลการประเมินและส่งผลการประเมินให้กองการเจ้าหน้าที่	เมษายน/ตุลาคม
๗	ประกาศรายชื่อผู้มีผลการปฏิบัติราชการ ดังนี้ - ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดและลูกจ้างประจำระดับดีเด่น	เมษายน/ตุลาคม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายอรุณ เป็ญจลักษณ์)

รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด รักษาการแทน

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดปัตตานี