



การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในระบบแห่ง



ประกาศ ก.กลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล
การปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศ ก.กลาง เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2559 เป็นต้นไป



ข้อ 3 ให้ยกเลิก

3.1 ประกาศกำหนดการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด ฉบับลงวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2545

3.2 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ฉบับลงวันที่ 7 พฤศจิกายน 2545

3.3 ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ฉบับลงวันที่ 21 สิงหาคม 2545

ข้อ 4 ในประกาศนี้

“ระบบการบริหารผลงาน (Performance Management)” หมายความว่า กระบวนการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยง เป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในระดับองค์กร หน่วยงาน และระดับบุคคลเข้าด้วยกัน



ข้อ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการนั้น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่นๆ การให้เงินรางวัลประจำปี การพัฒนาและการแก้ไขการปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล



การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ โดยจัดทำ การประเมินอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจง หรือขอคำปรึกษาด้วย



ข้อ 6 การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐาน และให้
เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.จ. กำหนด

ในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นควรจัดทำแบบประเมินผลการ
ปฏิบัติงานเป็นอย่างอื่น เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะงานขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นก็ให้กระทำได้ โดยความเห็นชอบจาก ก.จังหวัด แต่ทั้งนี้ ต้องมีสาระ
ไม่น้อยกว่าแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.กลาง กำหนด



ข้อ 7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยผลสัมฤทธิ์ของงานจะต้องมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือ ตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักตามที่ ก.กลาง กำหนด และสมรรถนะตามสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.กลาง กำหนด อย่างน้อย 3 สมรรถนะ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ อยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ 50



องค์ประกอบ

1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน

1.1 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

1.2 ประเมินปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว ฯลฯ

1.3 ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการร้อยละ 50

2. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)

2.1 ประเมินสมรรถหลัก และสมรรถประจำสายงาน อย่างน้อย 3 สมรรถนะ

2.2 ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการร้อยละ 50



ข้อ 8 ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นปีละ 2 ครั้ง
ตามรอบปีงบประมาณ คือ

- (1) ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป
- (2) ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน



- ข้อ 9 ในแต่ละรอบการประเมินให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้
- (1) ระดับดีเด่น ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป
 - (2) ระดับดีมาก ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ 80 แต่ไม่ถึงร้อยละ 90
 - (3) ระดับดี ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ 70 แต่ไม่ถึงร้อยละ 80
 - (4) ระดับพอใช้ ต้องมีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ 60 แต่ไม่ถึงร้อยละ 70
 - (5) ระดับต้องปรับปรุง ต้องมีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60



ระดับคะแนนประเมิน

ใหม่	เดิม
(1) ระดับดีเด่น (ตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป)	(1) ระดับดีเด่น (ตั้งแต่ร้อยละ 90 ขึ้นไป)
(2) ระดับดีมาก (ตั้งแต่ร้อยละ 80 – 89.99)	(2) ระดับยอมรับได้ (ตั้งแต่ร้อยละ 60 – 89)
(3) ระดับดี (ตั้งแต่ร้อยละ 70 – 79.99)	
(4) ระดับพอใช้ (ตั้งแต่ร้อยละ 60 – 69.99)	
(5) ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60)	(3) ระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ 60)



ข้อ 10 ผู้บังคับบัญชาตามข้อ 5 เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่

- (1) นายกองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับปลัดอองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (2) ปลัดอองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับรองปลัดอองค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกอง
- (3) ผู้อำนวยการสำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนัก หรือกอง สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในบังคับบัญชา รวมถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา และพนักงานครูในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- (4) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับพนักงานครูในสังกัดโรงเรียนนั้น



ผู้ประเมิน	ผู้รับการประเมิน
1. นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	1. ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	2. รองปลัด ผอ.สำนัก/ กอง /หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง
3. ผอ.สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง	3. ข้าราชการในบังคับบัญชา / ผอ.สถานศึกษา /และครู ผดด.
4. ผอ.สถานศึกษา	4. พนักงานครูในสังกัดโรงเรียน



ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

ในกรณีที่เป็นการประเมินพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ได้โอนหรือย้าย หลังวันที่ 1 มีนาคม หรือวันที่ 1 กันยายน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้นั้นแล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณาตามข้อ 5



กรณี	ผู้ประเมิน
1. ช่วยราชการ/ปฏิบัติราชการ ในหน่วยงานอื่น	1. นายก อปท./หน.ส่วนราชการ ที่ไปช่วย ราชการ/ปฏิบัติราชการหน่วยงาน นั้น
2. โอน (ย้าย) หลังวันที่ 1 มี.ค. หรือ 1 ก.ย.	2. นายก อปท. ต้นสังกัดเดิม



ข้อ 11 การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(1) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ข้าราชการในสังกัดทราบโดยทั่วกัน

(2) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ 10 และผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

สำหรับการกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ ตามแบบที่ ก.กลาง กำหนด



วิธีการถ่ายทอดเป้าหมาย และตัวชี้วัด

หลักการ

จากบนลงล่าง (Goal
Cascading Method)

1. เป้าหมายและตัวชี้วัดผลงานควรสอดคล้องหรือสะท้อน
ภาระหน้าที่ที่ผู้รับการประเมินพึงกระทำได้สำเร็จ
เพื่อผลักดันให้เป้าหมายการปฏิบัติราชการของผู้ประเมิน
หรือหน่วยงานบรรลุผล

2. ควรใช้ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของผู้ประเมินหรือ
หน่วยงานเป็นตัวตั้ง อาจกำหนดรูปแบบใดแบบหนึ่ง ดังนี้

2.1 เป็นตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมาย**ตัวเดียว**กับผู้ประเมิน/หน่วยงาน

2.2 **แบ่งส่วน**จากตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมายของผู้ประเมิน/หน่วยงาน

2.3 เป็นตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมาย**คนละตัว**กับผู้ประเมิน/หน่วยงาน



รูปแบบที่	หลักการ
1.เป็นตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมาย ตัวเดียว กับผู้ประเมิน/หน่วยงาน	-เป็นการถ่ายทอดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการลงมาโดยตรง ในกรณีนี้จะเกิดขึ้นเมื่อ
	1. ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ร่วมกัน ไม่สามารถแบ่งแยกงานได้อย่างชัดเจน
	2. ผู้ประเมินมอบหมายงานให้กับผู้รับการประเมินทั้งสิ้น โดยไม่แบ่งแยกงานเป็นส่วนย่อยๆ



ตัวอย่าง สมใจเป็น ผอ.ศูนย์สารสนเทศ ได้รับมอบหมายว่าในรอบการประเมินนี้ จะต้องพัฒนาระบบงานสารสนเทศที่ค้างอยู่ให้แล้วเสร็จ โดยงานดังกล่าวสมใจได้มอบหมายให้สมศักดิ์ ซึ่งเป็นหัวหน้าโครงการรับผิดชอบในการพัฒนาระบบงาน

เมื่อพิจารณาแล้วในกรณีนี้สมใจจะรับผิดชอบต่อความสำเร็จของการพัฒนาระบบงานสารสนเทศ เนื่องจากเป็น ผอ.ศูนย์ฯ และสมศักดิ์จะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จเช่นกัน เนื่องจากเป็นหัวหน้าโครงการฯ จะเห็นได้ว่าเป็นความรับผิดชอบร่วมกันในการผลักดันการพัฒนาระบบงานในสำเร็จ ดังนั้น การกำหนดตัวชี้วัดของสมศักดิ์จึงสามารถยึดตัวชี้วัดเป็นตัวเดียวกันกับตัวชี้วัดของสมใจได้ ดังนี้



ตัวชี้วัด สมใจ



ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบงานสารสนเทศ



ตัวชี้วัด สมศักดิ์



ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบงานสารสนเทศ

ตัวชี้วัดเป็นตัวเดียวกัน



รูปแบบที่	หลักการ
2. แบ่งส่วน จากตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมายของผู้ประเมิน/หน่วยงาน	2.1 ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของผู้รับการประเมินแบ่งส่วนจากตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของผู้ประเมิน
	2.2 ค่าเป้าหมายจะถูกแบ่งย่อยหรือเฉลี่ยให้ผู้รับการประเมินแต่ละรายรับผิดชอบแตกต่างกันไป โดยผู้ประเมินจะรับผิดชอบต่อเป้าหมายรวม
	2.3 เป้าหมายรวมเกิดจากผลผลิตของผู้รับการประเมินหลายคนรวมกัน
	2.4 มีผู้รับการประเมินที่มีหน้าที่รับผิดชอบเหมือนกันมากกว่าหนึ่งคน โดยแต่ละคนรับผิดชอบต่อค่าเป้าหมายที่ต่างกันไป



ตัวอย่าง กองคลังมีเป้าหมายในการจัดเก็บรายได้ประจำปี โดยเป้าหมายรวมดังกล่าวเป็นผลจากการจัดเก็บรายได้ของเจ้าหน้าที่ในกองคลังแต่ละคน ดังนั้นค่าเป้าหมายตัวชี้วัดจะถูกแบ่งไปยังผู้รับผิดชอบแต่ละคนในกองคลัง

ตัวชี้วัดของกองคลัง

ยอดจัดเก็บของนาย ก.



ยอดจัดเก็บของนาง ข.



ยอดจัดเก็บของนาย ค.





รูปแบบที่

หลักการ

3.เป็นตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมาย
คนละตัวกับผู้ประเมิน/หน่วยงาน

3.1 ตัวชี้วัดหรือค่าเป้าหมายคนละตัวกับผู้ประเมิน แต่เป็นตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่สะท้อนงานที่เป็นส่วนหนึ่งของเป้าหมายรวมของผู้ประเมินหรือหน่วยงาน

3.2 ผู้รับการประเมินได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติราชการเพียงด้านเดียว เนื่องจากไม่ถูกคาดหวังว่าจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จทั้งหมดตามเป้าหมายของผู้ประเมิน

3.3 งานตามเป้าหมายจะถูกแบ่งเป็นส่วนๆ

3.4 มอบหมายให้ผู้รับการประเมินหลายคนรับผิดชอบในหน้าที่แตกต่างกันไป



ตัวอย่าง สมศักดิ์ เป็นหัวหน้าโครงการพัฒนาระบบงานสารสนเทศ มีตัวชี้วัด
คือ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบสารสนเทศ โดยงานดังกล่าวสมศักดิ์
มีเพื่อนร่วมงาน 2 คน โดยมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน ดังนี้

- นาย ก. ทำหน้าที่ออกแบบระบบงาน
- นาย ข. ทำหน้าที่พัฒนาโปรแกรม และนำระบบงานไปสู่การปฏิบัติ

ตัวชี้วัด สมศักดิ์ : ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบงานสารสนเทศ



ตัวชี้วัด นาย ก. : ระดับความสำเร็จในการ
ออกแบบระบบงาน



ตัวชี้วัด นาย ข. : ระดับความสำเร็จในการ
พัฒนาโปรแกรมและนำระบบไปสู่การปฏิบัติ





(3) ในแต่ละรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ 10 ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้าย เปลี่ยนตำแหน่ง หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในระยะเวลาการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

(4) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ 10 ให้คำปรึกษา แนะนำ ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการ ประเมินผู้ประเมินดังกล่าวกับผู้รับการประเมินควรร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จ ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการ พัฒนา เป็นรายบุคคลด้วย



(5) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ 10 แจ้างผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้วด้วย

(6) ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินตามข้อ 10 โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นก่อนนำเสนอต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(7) ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายประกาศรายชื่อพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการยกย่องชมเชยและสร้างแรงจูงใจ ให้พัฒนาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น



ข้อ 12 การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 ตามข้อ 8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดลำดับ ผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ และระดับ ต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินระดับดีเด่น ระดับดีมาก ระดับดี ระดับพอใช้ไว้เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ 2



ข้อ 13 ให้นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ประกอบด้วย ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ และหัวหน้าส่วนราชการ ไม่น้อยกว่า 2 คน เป็นกรรมการ และให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลั่นกรองเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในระดับกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยก็ได้



ข้อ 14 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน และหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะของผู้รับการประเมินเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารงาน บุคคลในเรื่องต่างๆ ตามข้อ 5

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนัก กอง หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักหรือกองที่ผู้นั้น สังกัดเป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมิน และให้หน่วยงานที่รับผิดชอบงาน การเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติ ข้าราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสมก็ได้



ข้อ 15 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง

ข้อ 16 ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามประกาศนี้ ตั้งแต่การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ครั้งที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน 2559 เป็นต้นไป

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้ดำเนินการอยู่ก่อนประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามประกาศหลักเกณฑ์ และวิธีการเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ



การพิจารณาสัดส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกต่อพฤติกรรมที่คาดหวัง

- 1. ผู้รับการประเมินแสดงสมรรถนะตามที่ปรากฏในพจนานุกรมมากน้อยเพียงใด
- 2. คิดเป็นสัดส่วนมากน้อยอย่างไรเมื่อเทียบกับสมรรถนะที่คาดหวัง
- 3. ผู้รับการประเมินแสดงสมรรถนะที่คาดหวังมากจะได้คะแนนสูง
- 4. ผู้ประเมินคนเดียวคือผู้บังคับบัญชาโดยสังเกตพฤติกรรมที่ชัดเจนของผู้รับการประเมินที่แสดงให้เห็นเด่นชัด

๑ คะแนน	๒ คะแนน	๓ คะแนน	๔ คะแนน	๕ คะแนน
น้อยกว่า ร้อยละ ๖๐	ร้อยละ ๖๐ - ๗๐	ร้อยละ ๗๑ - ๘๐	ร้อยละ ๘๑ - ๙๐	ร้อยละ ๙๑ - ๑๐๐



วิธีการ

- 1. พิจารณาสรรณณะที่ละตัว ประเมินและให้คะแนนตามมาตรวัด แล้วบันทึกผลลงในแบบประเมินการปฏิบัติราชการ
- 2. พิจารณารายละเอียดพฤติกรรมในพจนานุกรมสรรณณะที่ละรายการ จนถึงระดับสรรณณะที่กำหนด จากนั้นให้นำรายการพฤติกรรมที่ผู้รับการประเมินทำได้ครบถ้วนตามที่ระบุไว้ โดยไม่นับพฤติกรรมที่ยังทำไม่ได้ ไม่ดี ไม่ครบถ้วน หรือยังมีจุดบกพร่องต้องปรับปรุง แล้วจึงคำนวณว่าพฤติกรรมที่ทำได้ครบถ้วนคิดเป็นร้อยละเท่าใดของรายการพฤติกรรมที่คาดหวังทั้งหมด จากนั้นนำผลการคำนวณมาเทียบกับมาตรวัดว่าอยู่ในระดับใด แล้วจึงให้คะแนนไปตามระดับที่ได้



ตัวอย่าง

- ประเมินสมรรถนะมุ่งผลสัมฤทธิ์ ถูกคาดหวังว่าต้องอยู่ระดับ 3 รวม 12 รายการ (ระดับ 1 มี 4 รายการ ระดับ 2 มี 5 รายการ ระดับ 3 มี 3 รายการ)
- ข้อเท็จจริงพบว่า แสดงพฤติกรรมให้เห็นเด่นชัดเพียง 9 รายการ จาก 12 รายการ $9 \times 100 = 75\%$ จึงได้คะแนน 3 คะแนน
- **12**