



ประกาศเทศบาลตำบลนาคำ

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

พนักงานครู และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนาคำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐

.....

โดยที่ ก.ท. ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้เทศบาล ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงานจ้างเทศบาล เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ ประกอบการพิจารณา ในเรื่องการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัล ประจําปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ โดยให้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ พนักงานเทศบาล พนักงานครูและพนักงานจ้างเทศบาล ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือ ในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ รวมฉบับแก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๓) พ.ศ. ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๗๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการ พนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานครูและ บุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๗ รวมฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

เทศบาลตำบลนาคำ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลในสังกัด สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ดังนี้

๑. ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลนาคำ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนาคำ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐
๒. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในรอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐
๓. ประกาศนี้บังคับใช้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลนาคำ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

๓.๑.๑ ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กรระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายองค์กร และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือ การประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณีให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงาน

กรณีพนักงานเทศบาลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอ วุฒิทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็น องค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตาม ตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.กลาง ได้แก่

- ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

- กรณีพนักงานเทศบาลบรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือ มีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๓.๑.๒ ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลนำคำ จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ระดับดีเด่น (ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไป) ระดับดีมาก (ตั้งแต่ ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐) ระดับดี (ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐) ระดับพอใช้ (ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐) และระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไป ตามที่ ก.ท.กำหนด

๓.๑.๓ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

๓.๒.๑ องค์ประกอบและสัดส่วนของการประเมิน จำนวน ๒ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐

คะแนน ดังนี้

(๑) องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนน ๗๐ คะแนน โดยประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนา ตนเองและพัฒนาวิชาชีพ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

(๒) องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติงานในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน ๓๐ คะแนน

๓.๒.๒ ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานราชการของเทศบาลตำบลนาคำ
จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ระดับดีเด่น (คะแนนร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป) ระดับดีมาก (คะแนนร้อยละ ๘๐ - ร้อยละ ๘๙.๙๙) ระดับดี (คะแนนร้อยละ ๗๐ - ร้อยละ ๗๙.๙๙) ระดับพอใช้ (คะแนนร้อยละ ๖๐ - ร้อยละ ๖๙.๙๙) และระดับต้องปรับปรุง (คะแนนร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา)

๓.๒.๓ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นตามที่ ก.ท. กำหนด

๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาล

๓.๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้ประเมินจากผลงานและ
คุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการ
ปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ พิจารณาจาก

- (๑) ปริมาณผลงาน
- (๒) คุณภาพผลงาน
- (๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- (๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

- การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ให้นำสมรรถนะของพนักงานเทศบาล มา
ใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

(๑) พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับ สมรรถนะที่
คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะให้ ประเมิน
สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และประเมินสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับ
พนักงานเทศบาลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ปฏิบัติงาน
หรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

(๓) พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดย
กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

(๔) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และ สมรรถนะ ประจำ
สายงาน ๓ สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์เพื่อ
ประโยชน์ท้องถิ่น โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๓

๓.๓.๒ ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง จัดกลุ่ม
คะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ระดับดีเด่น (ตั้งแต่ร้อยละ ๙๕ ถึง ๑๐๐) ระดับดีมาก (ตั้งแต่ร้อย
ละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕) ระดับดี (ตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕) ระดับพอใช้ (ตั้งแต่ร้อยละ ๖๕
แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕) และระดับต้องปรับปรุง (น้อยกว่าร้อยละ ๖๕)

๓.๓.๓ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นตามที่ ก.ท. กำหนด

๔. ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ติดตามความก้าวหน้าในการ
ปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน
เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและ
ผลสำเร็จตามที่กำหนด

๕. เมื่อครบรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัดของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำเนินการดังนี้

๔.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เทศบาลตำบลนาคำกำหนด
๕.๒ จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

๖. ส่วนราชการเสนอบัญชีรายชื่อ ตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใส และเป็นธรรมของการประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรีตำบลนาคำ เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนอัตราค่าตอบแทน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)
(นางสาวพรวิมล ศรีสุตพะ)
นายกเทศมนตรีตำบลนาคำ