



ประกาศเทศบาลตำบลนาคำ

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและ
พนักงานจ้างเทศบาลตำบลนาคำ ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่ ก.ท. ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
พนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้เทศบาลประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงาน
ครูเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการพิจารณา ในเรื่องการบริหาร
งานบุคคล ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและหรือแต่งตั้ง การ
ย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่นๆ โดย
ให้ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล
และพนักงานจ้างเทศบาล ในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก ประกอบมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ รวมฉบับแก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖๑) พ.ศ. ๒๕๕๙ และ (ฉบับที่ ๗๐) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการ
พนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและ
บุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดขอนแก่น
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับเทศบาล ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๔๗ รวมฉบับ
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ และ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙

เทศบาลตำบลนาคำ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลในสังกัด สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศเทศบาลตำบลนาคำ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาลตำบลนาคำ ประจำปี
งบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔”

๒. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในรอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๓. ประกาศนี้บังคับใช้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาล พนักงานครู
เทศบาล และพนักงานจ้างเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลนาคำ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

๓.๑.๑ ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กร และสามารถวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงาน กรณีพนักงานเทศบาลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ 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 หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๓.๑.๒ ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลนาคำ จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ระดับดีเด่น (ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป) ระดับดีมาก (ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐) ระดับดี (ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐) ระดับพอใช้ (ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐) และระดับต้องปรับปรุง (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.ท.กำหนด

๓.๑.๓ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.ท.กำหนด

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

๓.๒.๑ องค์ประกอบและสัดส่วนของการประเมิน จำนวน ๒ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

(๑) องค์ประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนน ๗๐ คะแนน โดยประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

(๒) องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติงานในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน ๓๐ คะแนน

๓.๒.๒ ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลนาคำ 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 ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

- การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ พิจารณาจาก

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

- การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ ให้นำสมรรถนะของพนักงานเทศบาล มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

(๑) พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และประเมินสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับพนักงานเทศบาลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

(๓) พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

(๔) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ท้องถิ่น โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๓

๓.๓.๒ ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ระดับดีเด่น (ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ถึง ๑๐๐) ระดับดีมาก (ตั้งแต่ร้อยละ 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 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ตามแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จตามที่กำหนด

๕. เมื่อครบรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัดของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง ดำเนินการดังนี้

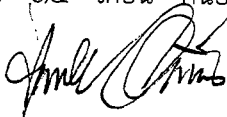
๕.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เทศบาลตำบลนาคำกำหนด

๕.๒ จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ส่วนราชการต้นสังกัด เพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

๖. ส่วนราชการเสนอบัญชีรายชื่อ ตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใส และเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรีตำบลนาคำ เพื่อนำไปประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนอัตราค่าตอบแทน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายชาญชัย ศรีวิวัฒน์)

นายกเทศมนตรีตำบลนาคำ