



**ประกาศเทศบาลตำบลเชิงเครือ**  
**เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานจ้าง**

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปสังกัดเทศบาลตำบลเชิงเครือ มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานเหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการ โดย เป็นไปตามข้อ ๓๑ และข้อ ๓๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ดังนั้น เทศบาลตำบลเชิงเครือ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลเชิงเครือ โดยมีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป รายละเอียด ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจาก ผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมในการ ปฏิบัติงาน กำหนดให้มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

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

การกำหนดตัวชี้วัดหรือผลงาน ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและ พนักงานจ้างทั่วไป กำหนดให้จัดทำตัวชี้วัดไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัดหรือผลงานครอบคลุมงาน/ภารกิจที่ได้รับ มอบหมาย โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

(ข) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) ร้อยละ ๒๐ โดยให้นำสมรรถนะของพนักงาน เทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้าง โดยอนุโลม ให้ พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ได้แก่
  - (๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
  - (๑.๒) การบริการเป็นเลิศ
  - (๑.๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
  - (๑.๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ
  - (๑.๕) การทำงานเป็นทีม

พนักงานจ้างทั่วไป สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงาน/ หรือระดับปฏิบัติการ แล้วแต่กรณี (๒) สมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) เช่นเดียวกับ พนักงานเทศบาลในลักษณะงานเดียวกัน ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงาน/หรือระดับ ปฏิบัติการ แล้วแต่กรณี

๒. คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงาน ในแต่ละรอบการประเมินให้เทศบาลนำผลคะแนนการประเมินมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ โดยกำหนดช่วงคะแนน ดังนี้

ดีเด่น	ตั้งแต่ร้อยละ	๙๕ ถึง	๑๐๐	คะแนน
ดีมาก	ตั้งแต่ร้อยละ	๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ	๙๕	คะแนน
ดี	ตั้งแต่ร้อยละ	๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ	๘๕	คะแนน
พอใช้	ตั้งแต่ร้อยละ	๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ	๗๕	คะแนน
ปรับปรุง	น้อยกว่าร้อยละ	๖๕		

๓. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้ตามแบบ ก.ท. กำหนด

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป มีวิธีการ ดังต่อไปนี้

(ก) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมิน และพนักงานจ้างแต่ละคนร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงานซึ่งพนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังตาม

(ข) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม(ก) รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

(ค) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินและส่วนราชการต้นสังกัดพนักงานจ้างดำเนินการดังนี้

(๑) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๒) จัดส่งบัญชีรายชื่อพนักงานจ้าง ตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(๓) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใส และเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรีเพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนอัตราค่าตอบแทนและการบริหารงานบุคคล

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายชัย สุริรัมย์)

นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเคี่ยน