



ประกาศเทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างขึ้นใหม่ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๙

เทศบาลตำบลร่อนพิบูลย์ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐ (ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐) ดังนี้

๑) รอบการประเมินครั้งที่ ๑ ระหว่าง ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๗๐

๒) รอบการประเมินครั้งที่ ๒ ระหว่าง ๑ เมษายน ๒๕๗๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐

โดยมีรายละเอียดการประเมินดังนี้

๑. องค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๑.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐

(ก) ปริมาณผลงาน

(ข) คุณภาพผลงาน

(ค) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา

(ง) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๑.๒ การประเมินพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐
ให้นำกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะ แล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด โดยให้นำสมรรถนะของพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้

พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกันกับพนักงานเทศบาลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

๒. ผู้ประเมิน

ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๓๙ (ข) (ค) แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๙ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓. การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ประเมินและพนักงานจ้างแต่ละคนร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังตามข้อ ๒.

๓.๒ ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตามข้อ ๓.๑ รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

๔. ข้อตกลงและแบบที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนดประกอบด้วย

๔.๑ รอบการประเมิน

๔.๒ ข้อมูลประวัติส่วนตัว

๔.๓ ส่วนที่ ๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

๔.๔ ส่วนที่ ๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ)

๔.๕ สรุปผลการประเมิน

๔.๖ ระดับผลการประเมิน

๔.๗ ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคล

๔.๘ ส่วนที่ ๔ ข้อตกลงการปฏิบัติราชการ

๔.๙ ส่วนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

๔.๑๐ ส่วนที่ ๖ ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป (ถ้ามี)

๔.๑๑ ส่วนที่ ๗ มติคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๔.๑๒ ส่วนที่ ๘ ความเห็นของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. ระดับผลการประเมิน

ให้จัดกลุ่มคะแนนระดับผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ในแต่ละระดับให้แบ่งเป็นระดับย่อย

ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	คะแนน
ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕
ดี	๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕
พอใช้	๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่าร้อยละ ๖๕

๖. การเสนอผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ให้ผู้ประเมินหรือผู้ได้รับมอบหมาย โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป
อีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) จัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรอง
การประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนนำเสนอ
ผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรี เพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนอัตราค่าตอบแทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายสัญญา แซ่ลิ้ม)
นายกเทศมนตรีตำบลร่อนพิบูลย์