



ประกาศเทศบาลตำบลบ้านคลอง

เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลตำบลบ้านคลอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ครั้งที่ ๒ ครึ่งปีหลัง

โดยที่ ก.ท. ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ.๒๕๕๘ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๒ ประกาศ ก.ท. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดพิษณุโลก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล หมวด ๑๔ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๕ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๙ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๒

ในการนี้ เทศบาลตำบลบ้านคลอง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างในสังกัด สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๒ ครึ่งปีหลัง) ดังนี้

๑. ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศเทศบาลตำบลบ้านคลอง เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลตำบลบ้านคลอง”

๒. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในรอบการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓. ประกาศนี้บังคับใช้เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง สังกัด เทศบาลตำบลบ้านคลอง โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

๓.๑.๑ ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วนได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า (พนักงานเทศบาลที่อยู่ในระหว่างการทดลองงาน กำหนดร้อยละ ๕๐)

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะประจำสายงาน (พนักงานเทศบาลที่อยู่ระหว่างการทดลองงานกำหนดร้อยละ ๕๐)

๓.๑.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของมาตรฐานทั่วไป ก.ท.กำหนด ได้แก่

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน คือ

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม
- ๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๔) การบริการเป็นเลิศ
- ๕) การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะประจำสายงาน (อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ) และ

สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ ด้าน คือ

- ๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- ๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- ๓) ความสามารถในการพัฒนาดคน
- ๔) การคิดเชิงกลยุทธ์

๓.๑.๓ ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลบ้านคลอง ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่

- | | |
|-------------------|-------------------------------------|
| ระดับดีเด่น | (คะแนนร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป) |
| ระดับดีมาก | (คะแนนร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐) |
| ระดับดี | (คะแนนร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐) |
| ระดับพอใช้ | (คะแนนร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐) |
| ระดับต้องปรับปรุง | (คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐) |

โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.ท.กำหนด

๓.๑.๔ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.ท.กำหนด โดยอนุโลม

๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูเทศบาล

๓.๒.๑ องค์กรประกอบและสัดส่วนของการประเมิน จำนวน ๒ องค์กรประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

(๑) องค์กรประกอบที่ ๑ การประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานคะแนน ๗๐ คะแนน โดยประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

(๒) องค์กรประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม แลจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน ๓๐ คะแนน

๓.๒.๒ หลักเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไป ที่ ก.ท.กำหนด ตำแหน่งสายงานการสอน ได้แก่

(๑) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับ

๑) ด้านการจัดการเรียนการสอน

๑.๑. การสร้างและหรือพัฒนาหลักสูตร

๑.๒ การจัดการเรียนรู้

(๑) การออกแบบหน่วยการเรียนรู้

(๒) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ / แผนการจัดการศึกษาเฉพาะ

บุคคล / แผนการสอนรายบุคคล / แผนการจัดประสบการณ์

(๓) กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้

(๔) คุณภาพผู้เรียน : ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของผู้เรียนและ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน

๑.๓ การสร้างและหรือพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษาและแหล่งเรียนรู้

๑.๔ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

๑.๕ ศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และหรือวิจัย เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

๒) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

๒.๑. การบริหารจัดการชั้นเรียน และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ

๒.๒ การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

๓) ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

๓.๑. การพัฒนาตนเอง

๓.๒ การพัฒนาวิชาชีพ

๔) งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

(๒) การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ประกอบด้วย

๑) มีความซื่อสัตย์ สุจริต รักษาประโยชน์ส่วนรวม ไม่อวดดีหรือยินยอมให้ผู้อื่นใช้อำนาจและหน้าที่ของตน เพื่อแสวงหาผลประโยชน์

/๒) การปฏิบัติ...

- ๒) การปฏิบัติตามระเบียบ กฎหมาย นโยบาย และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
- ๓) มีความวิริยะ อุตสาหะ ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ
- ๔) การมีจิตสำนึกดี มุ่งบริการต่อกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- ๕) การรักษาคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- ๖) การรักษาภาพลักษณ์และความสามัคคีในองค์กร ชุมชน และสังคม

๓.๒.๓ ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานครู
เทศบาลตำบลบ้านคลอง ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น 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) |
| ระดับต้องปรับปรุง | (คะแนนร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา) |

โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.ท.กำหนด

๓.๒.๔ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.ท.กำหนด

๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทุกประเภท

๓.๓.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้าง
ทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยมีสัดส่วนของงาน ดังนี้

๓.๒.๑.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ พิจารณาจาก

- (๑) ปริมาณผลงาน
- (๒) คุณภาพของงาน
- (๓) ประโยชน์ของงาน

๓.๒.๑.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ ให้นำสมรรถนะ
ของพนักงานเทศบาลมาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้าง โดยอนุโลม ดังนี้

(๑) พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มี
ทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และประเมินสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ
เช่นเดียวกับพนักงานเทศบาล ในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง / ต้องการ
ในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี

(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕
สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

(๓) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน
สมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ได้แก่ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น ความคิดสร้างสรรค์เพื่อ
ประโยชน์ท้องถิ่น โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง / ต้องการ ในระดับ ๓

(๔) พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนด
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง / ต้องการ ในระดับ ๑

๓.๓.๒ ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้จัด
กลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดี ดีมาก พอใช้ และปรับปรุง

๔. ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งเป็นผู้ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงาน รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้างทุกประเภท สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จตามที่กำหนด

๕. เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ซึ่งเป็นผู้ประเมินส่วนราชการในสังกัดของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างทุกประเภท ดำเนินการดังต่อไปนี้

๕.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เทศบาลตำบลบ้านคลองกำหนด

๕.๒ จัดส่งบัญชีรายชื่อให้ส่วนราชการสังกัดเพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

๖. ส่วนราชการเสนอบัญชีรายชื่อตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณามาตรฐานความโปร่งใส และเป็นธรรมของการประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรีตำบลบ้านคลอง เพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนค่าตอบแทน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางนภาพร ตาแก้ว)

นายกเทศมนตรีตำบลบ้านคลอง