



ประกาศเทศบาลนครปากเกร็ด
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ ได้กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ จากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงาน

ดังนั้น เทศบาลนครปากเกร็ดจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ดังนี้

๑. ให้นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น มาใช้สำหรับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำโดยอนุโลม สำหรับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่ประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ หมายถึง หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นแล้วแต่กรณี

๒. การประเมินพฤติกรรมการทำงาน of ลูกจ้างประจำ (สมรรถนะ) ให้กำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งและกลุ่มตำแหน่งของลูกจ้างประจำ ดังนี้

๒.๑ ลูกจ้างประจำกลุ่มบริการพื้นฐาน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑ (ตามเอกสารแนบท้าย)

๒.๒ ลูกจ้างประจำกลุ่มช่างและกลุ่มสนับสนุน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒ (ตามเอกสารแนบท้าย)

๒.๓ ลูกจ้างประจำกลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการระดับปฏิบัติงาน หรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี (ตามเอกสารแนบท้าย)

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครปากเกร็ด ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายวิชัย บรรดาศักดิ์)
นายกเทศมนตรีนครปากเกร็ด

แนบท้ายประกาศเทศบาลนครปากเกร็ด
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
ลงวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๓

๑. การกำหนดจำนวนและน้ำหนักของพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะ

๑.๑ ลูกจ้างประจำกลุ่มบริการพื้นฐาน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดให้สมรรถนะแต่ละสมรรถนะมีน้ำหนัก ดังนี้

สมรรถนะหลัก	น้ำหนัก
(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ ๒
(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ร้อยละ ๒
(๓) การเข้าใจองค์กรและระบบงาน	ร้อยละ ๒
(๔) การบริการเป็นเลิศ	ร้อยละ ๒
(๕) การทำงานเป็นทีม	ร้อยละ ๒

๑.๒ ลูกจ้างประจำกลุ่มช่างและกลุ่มสนับสนุน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดให้สมรรถนะแต่ละสมรรถนะมีน้ำหนัก ดังนี้

สมรรถนะหลัก	น้ำหนัก
(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ร้อยละ ๒
(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ร้อยละ ๒
(๓) การเข้าใจองค์กรและระบบงาน	ร้อยละ ๒
(๔) การบริการเป็นเลิศ	ร้อยละ ๒
(๕) การทำงานเป็นทีม	ร้อยละ ๒

๑.๓ ลูกจ้างประจำกลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เป็นต้น ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดให้สมรรถนะแต่ละสมรรถนะมีน้ำหนักเช่นเดียวกับพนักงานเทศบาล ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ

/๒. การกำหนดระดับ...

๒. การกำหนดระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ของแต่ละสมรรถนะและแต่ละประเภทและตำแหน่ง

การกำหนดระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ของแต่ละสมรรถนะและแต่ละประเภทและตำแหน่ง
ในการประเมิน แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๒.๑ ลูกจ้างประจำกลุ่มบริการพื้นฐาน ในตำแหน่งดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ คนงานประจำรถขยะ

๒.๑.๒ คนสวน

๒.๑.๓ ภารโรง

สมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๑
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๑
๓. การเข้าใจองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๑
๔. การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๑
๕. การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๑

๒.๒ ลูกจ้างประจำกลุ่มช่างและกลุ่มสนับสนุน ในตำแหน่งดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ เจ้าหน้าที่ทะเบียนทรัพย์สิน

๒.๒.๒ ผู้ช่วยช่างปูน

๒.๒.๓ ผู้ช่วยช่างไม้

๒.๒.๔ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง

๒.๒.๕ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา

๒.๒.๖ พนักงานขับรถยนต์

๒.๒.๗ พนักงานวิทย์

สมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	ระดับ ๒
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	ระดับ ๒
๓. การเข้าใจองค์กรและระบบงาน	ระดับ ๒
๔. การบริการเป็นเลิศ	ระดับ ๒
๕. การทำงานเป็นทีม	ระดับ ๒

๒.๓ ลูกจ้างประจำกลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับข้าราชการ
หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในลักษณะงานเดียวกัน