



ประกาศเทศบาลตำบลโป่ง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และลูกจ้างประจำ

ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลมีประกาศ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ และสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๔ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ เรื่อง การกำหนดสมรรถนะเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน สำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นในระบบตำแหน่ง “ระบบวิทยฐานะ” และหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ โดยกำหนดให้นำแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำโดยอนุโลม นั้น

เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศและหนังสือสั่งการดังกล่าว อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๓ วรรคหก แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับความในข้อ ๑๑ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๔ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และลูกจ้างประจำสำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศเทศบาลตำบลโป่ง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและลูกจ้างประจำ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและลูกจ้างประจำ ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๓.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๓.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการโดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

ข้อ ๔ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด ได้แก่

๔.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการประเมินงานและค่าเป้าหมาย

๔.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

๔.๒.๑ สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สำหรับพนักงานเทศบาลทุกประเภทและระดับตำแหน่ง พนักงานครูทุกตำแหน่งและสายงาน และลูกจ้างประจำทุกกลุ่มตำแหน่ง ได้แก่

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

ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ สำหรับพนักงานเทศบาลทุกประเภทตำแหน่งและระดับให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ สำหรับพนักงานครูเทศบาลทุกตำแหน่งและสายงาน ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๔ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙

ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ สำหรับลูกจ้างประจำทุกกลุ่มตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว ๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

๔.๒.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ ด้าน สำหรับพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่

- (๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
- (๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ
- (๓) ความสามารถในการพัฒนาคน
- (๔) การคิดเชิงกลยุทธ์

ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔.๒.๓ สมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ ด้าน สำหรับพนักงานเทศบาลตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ และระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

๔.๒.๔ สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน สำหรับพนักงานครูเทศบาลในตำแหน่งสายงานการสอน (ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ช่วย ครู) ได้แก่

- (๑) การออกแบบการเรียนรู้
- (๒) การพัฒนาการเรียนรู้
- (๓) การบริหารจัดการในชั้นเรียน

ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๔ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙

๔.๒.๕ สมรรถนะประจำสายงาน ๔ ด้าน สำหรับสายงานนิเทศการศึกษา และสายงานบริหารสถานศึกษา (ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้อำนวยการสถานศึกษา) ได้แก่

- (๑) การวิเคราะห์และสังเคราะห์
- (๒) การสื่อสารและการจูงใจ

(๓) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

(๔) การมีวิสัยทัศน์

ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว ๔ ลงวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๕๙

๔.๒.๖ สมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ ด้าน เช่นเดียวกับพนักงานเทศบาล สำหรับลูกจ้างประจำที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนพนักงานเทศบาล

๔.๒.๗ ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ สำหรับลูกจ้างประจำ ให้กำหนดดังนี้
กลุ่มบริหารพื้นฐาน ให้กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑
กลุ่มช่างและกลุ่มสนับสนุน ให้กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ

ในระดับ ๒

กลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนพนักงานเทศบาล ให้กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือปฏิบัติการ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลโป่ง ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยอนุโลม

ข้อ ๖ แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

๕

(นายประเนม ศิริรูป)

นายกเทศมนตรีตำบลโป่ง