



ประกาศเทศบาลตำบลควนศรี

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลควนศรี

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปสังกัดเทศบาลตำบลควนศรี มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐาน เหมาะสมและเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการ โดยเป็นไปตามข้อ ๓๑ และข้อ ๓๙ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสุราษฎร์ธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่๖) พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังนั้น เทศบาลตำบลควนศรี จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลควนศรี สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนดังนี้

(ก) ผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐ ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

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

การกำหนดตัวชี้วัดหรือผลงาน ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป กำหนดให้จัดทำตัวชี้วัดไม่น้อยกว่า ๓ ตัวชี้วัดหรือผลงาน ครอบคลุมงาน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย

(ข) การประเมินพฤติกรรมการทำงาน (สมรรถนะ) ร้อยละ ๒๐ โดยให้นำสมรรถนะของพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด มาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ได้แก่
 - (๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - (๑.๒) การบริการเป็นเลิศ
 - (๑.๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
 - (๑.๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
 - (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) เช่นเดียวกับพนักงานเทศบาลในลักษณะงานเดียวกัน ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงาน/หรือระดับปฏิบัติการ แล้วแต่กรณี

๒. คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงาน ในแต่ละรอบการประเมินให้เทศบาลนำนำผลคะแนนการ

/ประเมิน...

ประเมินมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น 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. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้ตามแบบที่ ก.ท.จ.สุราษฎร์ธานีกำหนด

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ให้ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(ก) เริ่มรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ประเมิน และพนักงานจ้างร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบ

(ข) ระหว่างรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม (ก) รวมทั้งให้คำแนะนำและให้การช่วยเหลือแก้ไขในการปฏิบัติงาน

(ค) ครบรอบการประเมิน

(๑) ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๒) จัดส่งบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(๓) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนในแต่ละส่วนให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานพิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรีเพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนอัตราค่าตอบแทน และการบริหารงานบุคคล

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายธีระ โพธิ์เพชร)

นายกเทศมนตรีตำบลควนศรี