



## ประกาศเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครุเทศบาล และพนักงานจ้าง สังกัด เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖)

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครุเทศบาล และพนักงานจ้าง สังกัด เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดพะเยา (ก.ท.จ.พะเยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๕๙ และประกาศ ก.ท.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครุ และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ประกอบกับประกาศ ก.ท.จ.พะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๙ เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครุเทศบาล และพนักงานจ้าง สังกัด เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ดังนี้

### ก. กรณีพนักงานเทศบาล มีดังนี้

๑. ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน และค่าเป้าหมาย

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือความตรงต่อเวลาที่กำหนด และความประทัยหรือความคุ้มค่า ของการใช้ทรัพยากร

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) โดยประเมินจากสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ ๕๐

๓. ในแต่ละรอบการประเมิน ให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่ม ตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พoใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนน ของแต่ละระดับ ให้เป็นไปตามที่ ก.ท.จ.พะเยา กำหนด

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแบบที่ ก.ท.จ.พะเยา กำหนด ดังรายละเอียด แบบท้ายประกาศนี้

/x. กรณีพนักงานครุ...

### ข. กรณีพนักงานครูเทศบาล มีดังนี้

๑. ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินร่วมกันกำหนดข้อตกลง  
เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบการประเมิน ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ๓๐ คะแนน

๒.๒ การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ

วิชาชีพ ๓๐ คะแนน

๓. ในแต่ละรอบการประเมิน ให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่ม  
ตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแบบที่ ก.ท.จ.พ.เยฯ กำหนด ดังรายละเอียด  
แบบท้ายประกาศนี้

### ค. กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป มีดังนี้

๑. ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินร่วมกันวางแผนและกำหนด  
เป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงาน โดยกำหนดด้วยชื่อวัดหรือหลักฐาน  
ปัจจัยความสำเร็จของงาน

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป  
ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน  
ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(ก) ปริมาณผลงาน

(ข) คุณภาพผลงาน

(ค) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา

(ง) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๒.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

- พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ  
ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ  
เช่นเดียวกับพนักงานเทศบาลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ  
ในระดับปฏิบัติงาน (ระดับ ๑) หรือระดับปฏิบัติการ แล้วแต่กรณี

- พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก  
๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

- พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนด  
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

๓. ในแต่ละรอบการประเมิน ให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง  
มาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนน  
ของแต่ละระดับ ให้เป็นไปตามที่ ก.ท.จ.พ.เยฯ กำหนด

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแบบที่ ก.ท.จ.พะเยา กำหนด ดังรายละเอียด  
แบบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ร้อยตรี  
( เดช คำปา )

นายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา