



ประกาศเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ด้วยคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล (ฉบับที่ ๒๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ ข้อ ๓๒๗ และข้อ ๓๓๓/๒ (๑) กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้รับการประเมิน เพื่อให้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้เทศบาล ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ภายในเดือนกันยายนของทุกปี

เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗) และรอบการประเมินที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗) ดังนี้

๑. องค์ประกอบและสัดส่วนการประเมิน

๑.๑ บุคลากรทุกตำแหน่ง ยกเว้นตามข้อ ๑.๒ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

๑.๒ พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๒. ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือการตรงตามเวลาที่กำหนด และการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จจำนวน ๒ - ๕ ผลงาน

กรณีพนักงานเทศบาลได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือระดับสูงขึ้น โดยมีการเสนอวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางาน ให้นำวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอในการพัฒนางานดังกล่าว มากำหนดเป็นองค์ประกอบการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในการประเมินครั้งนั้น และครั้งถัดไปจนกว่าจะได้ผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่เสนอในวิสัยทัศน์หรือข้อเสนอ

๓. พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ดังนี้

๓.๑ กลุ่มพนักงานเทศบาล ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำผู้บริหาร ๔ ด้าน โดยกำหนดให้สมรรถนะแต่ละด้าน มีน้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ดังนี้

๓.๑.๑ สมรรถนะหลัก

	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ					
		ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทบริหารท้องถิ่น		
		ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์๒.....	๑	๒	๓	๒	๓	๔
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม๒.....	๑	๒	๓	๒	๓	๔
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน๒.....	๑	๒	๓	๒	๓	๔
๔. การบริการเป็นเลิศ๒.....	๑	๒	๓	๒	๓	๔
๕. การทำงานเป็นทีม๒.....	๑	๒	๓	๒	๓	๔

๓.๑.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร

สมรรถนะประจำผู้บริหาร	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ					
		ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทบริหารท้องถิ่น		
		ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง
๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง๕.....	๑	๒	๓	๒	๓	๔
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ๕.....	๑	๒	๓	๒	๓	๔
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน๕.....	๑	๒	๓	๒	๓	๔
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์๕.....	๑	๒	๓	๒	๓	๔

๓.๒ กลุ่มพนักงานเทศบาล ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน โดยกำหนดให้สมรรถนะแต่ละด้านมีน้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ดังนี้

๓.๒.๑ สมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ	
		ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์๓.....	ตามที่กำหนดในมาตรฐาน	ตามที่กำหนดในมาตรฐาน
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม๓.....	กำหนดตำแหน่งของแต่ละ	กำหนดตำแหน่งของแต่ละ
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน๓.....	ประเภทตำแหน่ง และระดับ	ประเภทตำแหน่ง และระดับ
๔. การบริการเป็นเลิศ๓.....	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๕. การทำงานเป็นทีม๓.....		

๓.๒.๒ สมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะประจำสายงาน จำนวน ๓ ด้าน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด ให้กำหนดน้ำหนักร้อยละ.....๕... ทุกด้าน และกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

๓.๓ กลุ่มพนักงานเทศบาล ตำแหน่งประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป สำหรับพนักงานเทศบาลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ อยู่ในรอบการประเมินให้ประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน โดยกำหนดให้สมรรถนะแต่ละด้าน มีน้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง/ต้องการ (๕๐ คะแนน) ดังนี้

๓.๓.๑ สมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ	
		ประเภททั่วไป	ประเภทวิชาการ
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์๗.....	ตามที่กำหนดในมาตรฐาน	ตามที่กำหนดในมาตรฐาน
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม๗.....	กำหนดตำแหน่งของแต่ละ	กำหนดตำแหน่งของแต่ละ
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน๗.....	ประเภทตำแหน่ง และระดับ	ประเภทตำแหน่ง และระดับ
๔. การบริการเป็นเลิศ๗.....	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๕. การทำงานเป็นทีม๗.....		

๓.๓.๒ สมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะประจำสายงาน จำนวน ๓ ด้าน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท.กำหนด ให้กำหนดน้ำหนักร้อยละ๕... ทุกด้าน และกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

๓.๔ กลุ่มลูกจ้างประจำ

๓.๔.๑ ลูกจ้างประจำ กลุ่มบริการพื้นฐาน กลุ่มช่าง และกลุ่มสนับสนุน ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน โดยกำหนดให้สมรรถนะแต่ละตัวมีน้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ดังนี้

สมรรถนะหลัก	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ		
		กลุ่มบริการ พื้นฐาน	กลุ่ม สนับสนุน	กลุ่มช่าง
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์๖.....	๑	๒	๒
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม๖.....	๑	๒	๒
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน๖.....	๑	๒	๒
๔. การบริการเป็นเลิศ๖.....	๑	๒	๒
๕. การทำงานเป็นทีม๖.....	๑	๒	๒

- กลุ่มบริการพื้นฐาน ได้แก่ คนงานทั่วไป ภารโรง

- กลุ่มสนับสนุน ได้แก่ พนักงานดับเพลิง พนักงานวิทยุ พนักงานขับรถยนต์ นายท้ายเรือยนต์ เจ้าหน้าที่ทะเบียน และทรัพย์สิน

- กลุ่มช่าง ได้แก่ ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า

๓.๔.๒ ลูกจ้างประจำ กลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนพนักงานเทศบาล ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน (คะแนนสมรรถนะ ๓๐ คะแนน) โดยกำหนดให้สมรรถนะแต่ละด้านมีน้ำหนักเช่นเดียวกับพนักงานเทศบาลในลักษณะงานเดียวกัน

- ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ในระดับปฏิบัติงาน

สมรรถนะ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
หลัก		
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์๓.....	๑
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม๓.....	๑
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน๓.....	๑
๔. การบริการเป็นเลิศ๓.....	๑
๕. การทำงานเป็นทีม๓.....	๑
ประจำสายงาน		
๑. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์๕.....	๑
๒. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ๕.....	๑
๓. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน๕.....	๑
รวมคะแนน	๓๐	

- ตำแหน่งช่างโยธา กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ในระดับปฏิบัติงาน

สมรรถนะ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
หลัก		
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์๓.....	๑
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม๓.....	๑
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน๓.....	๑
๔. การบริการเป็นเลิศ๓.....	๑
๕. การทำงานเป็นทีม๓.....	๑
ประจำสายงาน (อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ)		
๑. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์๕.....	๑
๒. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ๕.....	๑
๓. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน๕.....	๑
รวมคะแนน	๓๐	

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ในเดือนตุลาคม หรือเดือนเมษายน ซึ่งเป็นต้นรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินพิจารณากำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการและตัวชี้วัดการประเมินหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตำแหน่ง และระดับ

๔.๒ ให้ผู้รับการประเมิน จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแบบที่กำหนดและเสนอผู้ประเมินลงนามข้อตกลงการปฏิบัติราชการให้แล้วเสร็จและจัดส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบความถูกต้องภายในเดือนตุลาคม หรือเดือนเมษายน แล้วแต่กรณี

๔.๓ ในระหว่างรอบการประเมิน (ต.ค. - มี.ค. หรือเม.ย. - ก.ย.) ให้ผู้ประเมินมีหน้าที่ให้คำปรึกษา แนะนำ หรือชี้แจงแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการปฏิบัติงานในระยะเวลาการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

๔.๔ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จต่าง ๆ และให้คะแนนผลการปฏิบัติที่กำหนดไว้ตั้งแต่ต้นรอบการประเมิน โดยพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบและแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล

๔.๕ ให้ผู้ประเมินจัดส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติราชการที่การประเมินผลแล้วเสร็จให้กองการเจ้าหน้าที่ ตามกำหนดเวลาที่แจ้งให้ทราบในแต่ละครั้ง เพื่อรวบรวมเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติราชการตามระเบียบฯ

๕. ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

ที่	ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน
๑	ปลัดเทศบาล	นายกเทศมนตรี
๒	รองปลัดเทศบาล, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการกอง	ปลัดเทศบาล
๓	พนักงานเทศบาล, ลูกจ้างประจำในหน่วยงาน	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล หรือผู้อำนวยการกอง
๔	บุคลากรที่มาช่วยราชการ	ให้หัวหน้าส่วนราชการที่มาช่วยราชการให้ข้อมูลหัวหน้าส่วนราชการสังกัดเดิม

๖. กรณีบุคลากรรายใดตั้งใจไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ข้างต้น ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัยฯ

๗. บุคลากรรายใดไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ร้องทุกข์ได้ที่กองการเจ้าหน้าที่

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมชาย ต้นประเสริฐ)

นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม