



ประกาศเทศบาลตำบลสีชล

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

เพื่อให้การประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดเทศบาลตำบลสีชล มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐาน เหมาะสมและเป็นประโยชน์ แก่ส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๔๖ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน เทศบาลตำบลสีชล จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำมาใช้ประกอบการประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ดังนี้

๑. การประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป และนำผลการประเมิน ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

(๑.๑) การเลื่อนค่าตอบแทน

(๑.๒) การเลิกจ้าง

(๑.๓) การต่อสัญญาจ้าง

(๑.๔) อื่นๆ

๒. การประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมของการปฏิบัติงาน กำหนดให้มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

(๒.๑) กำหนดสัดส่วนคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานร้อยละ ๘๐

(๒.๒) กำหนดสัดส่วนคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงานร้อยละ ๒๐

(ก) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน มีสัดส่วนคะแนน ๘๐ คะแนน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ปริมาณผลงาน

(๒) คุณภาพผลงาน

(๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา

(๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

การกำหนดตัวชี้วัด/ผลงานจริง ในแต่ละรอบการประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป กำหนดให้จัดทำตัวชี้วัดไม่น้อยกว่า ๔ ตัวชี้วัด (ภายใต้องค์ประกอบตามข้อ ก)

(ข) การประเมินพฤติกรรมการทำงาน มีสัดส่วนคะแนน ๒๐ คะแนน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การบริการที่ดี
- (๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในการทำงาน
- (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๕) การทำงานเป็นทีม

๓. คะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ละรอบการประเมิน มี ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง ดังนี้

ระดับ	ช่วงคะแนนประเมิน
ดีเด่น	๙๕-๑๐๐
ดีมาก	๘๕-๙๔
ดี	๗๕-๘๔
พอใช้	๖๕-๗๔
ปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕ คะแนน

๔. ให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป (แนบท้ายประกาศนี้)

- ๕. ระยะเวลาการประเมิน กำหนดให้ประเมิน ปีละ ๒ ครั้ง ตามงบประมาณ คือ ครั้งที่ ๑ ประเมินในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ครั้งที่ ๒ ประเมินในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

๖. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ดำเนินการดังนี้

(ก) เริ่มรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายและพนักงานจ้างแต่ละคนร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จที่พนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมในแต่ละรอบการประเมิน รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย ดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานพนักงานจ้างแต่ละคน ต้องมีไม่น้อยกว่า ๔ ตัวชี้วัด

(ข) ระหว่างรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม (ก) พร้อมทั้งคอยให้คำแนะนำ และช่วยเหลือในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานตามที่กำหนด

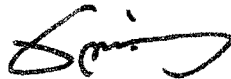
(ค) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย
ดำเนินการดังนี้

- (๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่เทศบาลกำหนด
- (๒) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานจ้าง ตามลำดับคะแนนผลการประเมิน
- (๓) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับผลการประเมินให้คณะกรรมการ
กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน
ก่อนจะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรีเพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนอัตราค่าตอบแทน
- (๔) กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างพนักงาน แต่ละหน่วยงาน จะต้องดำเนินการ ดังนี้
 - (๑) ต้องมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้าง
 - (๒) ต้องมีหลักฐานและละเอียดชัดเจนที่แสดงว่า นโยบาย แผนงานหรือโครงการที่
ดำเนินอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานจ้างปฏิบัติงานต่อไป
 - (๓) พนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี

ทั้งนี้การต่อสัญญาจ้าง ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเสนอเห็นนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณา
สั่งจ้าง โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายชาญวัฒนา อิศระวัฒนา)

นายกเทศมนตรีตำบลศิชล