



ประกาศเทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑
(รอบการประเมินระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖)

โดยที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดแม่ฮ่องสอน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ กำหนดให้เทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้พนักงานเทศบาลทราบโดยทั่วกัน

ดังนั้น เทศบาลเมืองแม่ฮ่องสอน จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ครั้งที่ ๑ (รอบการประเมินระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ดังต่อไปนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานรายบุคคลไปสู่ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ความมีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการรักษาวินัยที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการและเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมินชี้แจงหรือขอคำปรึกษาด้วย โดยให้มีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน ดังนี้

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด และความประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

โดยให้ผู้มีอำนาจหน้าที่การประเมินกับผู้รับการประเมิน กำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐) ตามหลักการ ดังนี้

๑.๒.๑ ตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทอำนวยการท้องถิ่น

สมรรถนะหลัก

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๔) การบริการเป็นเลิศ
- ๕) การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะประจำผู้บริหาร

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

๑.๒.๒ ตำแหน่ง ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

สมรรถนะหลัก

- ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ๔) การบริการเป็นเลิศ
- ๕) การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะประจำสายงาน (อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ)

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการหรือมีระยะเวลาการทดลองปฏิบัติราชการอยู่ในรอบการประเมินนี้ ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยมีสัดส่วนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๒. ให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน เป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับ ดังนี้

- ๑) ระดับดีเด่น (มีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป)
 - ๒) ระดับดีมาก (มีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐)
 - ๓) ระดับดี (มีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐)
 - ๔) ระดับพอใช้ (มีช่วงคะแนนประเมินตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐)
 - ๕) ระดับต้องปรับปรุง (มีช่วงคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐)
๓. ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ดังนี้
- ๑) นายกเทศมนตรี สำหรับปลัดเทศบาล
 - ๒) ปลัดเทศบาล สำหรับรองปลัดเทศบาล ,หัวหน้าสำนักปลัด และผู้อำนวยการกอง
 - ๓) หัวหน้าสำนักปลัด/ผู้อำนวยการกอง สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษา และพนักงานเทศบาล

ที่อยู่ในบังคับบัญชา

๔) ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำหรับพนักงานครูเทศบาลที่อยู่ในบังคับบัญชา

๔. ให้ผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ดำเนินการ ดังนี้

- ๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน
- ๒) ให้คำปรึกษาแนะนำผู้รับการประเมิน เพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ และเมื่อสิ้นรอบการประเมินให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันทำการวิเคราะห์ผลสำเร็จของงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมินและพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาเป็นรายบุคคล
- ๓) แจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมินให้พนักงานเทศบาลอย่างน้อยหนึ่งคนลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว
- ๔) จัดส่งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานของตนเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปก่อนนำเสนอต่อนายกเทศมนตรี
- ๕) ผู้รับการประเมินผู้ใดได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหัวหน้าส่วนราชการ หรือหน่วยงานที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ แล้วแต่กรณีเป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน

/ ๖) ผู้รับการประเมิน

๖) ผู้รับการประเมินผู้ใดโอนหรือย้ายหลังวันที่ ๑ มีนาคม ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานในเทศบาลเดิมก่อนการโอนหรือย้าย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการผู้นั้นแล้วจัดส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นต้นสังกัดใหม่ เพื่อประกอบการพิจารณา

๗) ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลง ผลการปฏิบัติงาน ในระยะเวลาการประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินมีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขข้อยกเว้นหรืองานที่ได้รับมอบหมายหรือมีการย้ายเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ

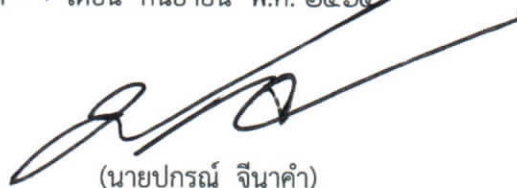
๘) แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่ ก.ท.กำหนดโดยอนุโลม

๙) ให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงานและพฤติกรรม การปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารงานบุคคลในเรื่องต่าง ๆ

สำหรับแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาเก็บสำเนาไว้ที่สำนัก/กอง เป็นเวลาอย่างน้อยสองรอบการประเมินและให้งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล จัดเก็บต้นฉบับไว้ในแฟ้มประวัติราชการ หรือจัดเก็บในรูปแบบอื่นตามความเหมาะสม

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายปกรณ์ จินาคำ)

นายกเทศมนตรีเมืองแม่ฮ่องสอน