



ประกาศเทศบาลตำบลภูน้ำใส
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลภูน้ำใส

โดยที่ ก.ท.ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้เทศบาลตำบลภูน้ำใส ประกาศหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือ ในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น เทศบาลตำบลภูน้ำใส จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของพนักงานเทศบาล สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า ดังนี้

กำหนด ๓ โครงการ / งาน / กิจกรรม ประกอบด้วย

๑. ผลงานชั้นที่ ๑ กำหนดค่าน้ำหนัก ๓๐

๒. ผลงานชั้นที่ ๒ กำหนดค่าน้ำหนัก ๒๐

๓. ผลงานชั้นที่ ๓ กำหนดค่าน้ำหนัก ๒๐

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วยการประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน โดยกำหนดระดับสมรรถนะ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น ให้กำหนดสมรรถนะดังนี้

- สมรรถนะหลัก ระดับ ๒

- สมรรถนะประจำผู้บริหาร ระดับ ๕

(๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการและทั่วไป ให้กำหนดสมรรถนะดังนี้

- สมรรถนะหลัก ระดับ ๓

- สมรรถนะประจำสายงาน ระดับ ๕

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไป ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด ได้แก่

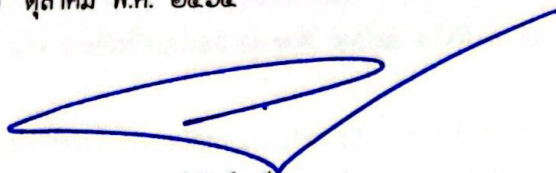
๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการ ประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะ ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำบริหาร ๔ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลลุดน้ำใส ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวิรัตน์ เย็นสบาย)

นายกเทศมนตรีตำบลลุดน้ำใส



ประกาศเทศบาลตำบลน่านไผ่
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำเทศบาลตำบลน่านไผ่

โดยที่ ก.ท.ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้เทศบาลตำบลน่านไผ่ ประกาศหลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือ ในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น เทศบาลตำบลน่านไผ่ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของลูกจ้างประจำ สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า ดังนี้

กำหนด ๓ โครงการ / งาน / กิจกรรม ประกอบด้วย

๑. ผลงานชิ้นที่ ๑ กำหนดค่าน้ำหนัก ๓๐

๒. ผลงานชิ้นที่ ๒ กำหนดค่าน้ำหนัก ๒๐

๓. ผลงานชิ้นที่ ๓ กำหนดค่าน้ำหนัก ๒๐

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วยการประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน โดยกำหนดระดับสมรรถนะ ดังนี้

(๑) ลูกจ้างประจำกลุ่มบริการพื้นฐาน ให้กำหนดสมรรถนะดังนี้

- สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ให้กำหนดค่าน้ำหนักดังนี้

๑. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔

๒. การยึดมั่นในความถูกต้อง ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔

๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔

๔. การบริการเป็นเลิศ ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔

๕. การทำงานเป็นทีม ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔

กำหนดระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

(๒) ลูกจ้างประจำกลุ่มช่างและกลุ่มสนับสนุน ให้กำหนดสมรรถนะดังนี้

- สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ให้กำหนดค่าน้ำหนักดังนี้

๑. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔

๒. การยึดมั่นในความถูกต้อง ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔

๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔

๔. การบริการเป็นเลิศ ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔

๕. การทำงานเป็นทีม ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔

กำหนดระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

(๓) ลูกจ้างประจำกลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้กำหนดสมรรถนะดังนี้

- สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ให้กำหนดค่าน้ำหนักดังนี้

๑. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๓

๒. การยึดมั่นในความถูกต้อง ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๓

๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๓

๔. การบริการเป็นเลิศ ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๓

๕. การทำงานเป็นทีม ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๓

สมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๕

กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ (เช่นเดียวกันพนักงานเทศบาลในลักษณะงาน

เดียวกัน)

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไป ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะ ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำบริหาร ๔ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลลุดน้ำใส ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวิรัตน์ เย็นสบาย)

นายกเทศมนตรีตำบลลุดน้ำใส



ประกาศเทศบาลตำบลฤๅไน
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของ พนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจเทศบาลตำบลฤๅไน

โดยที่ ก.ท.ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจ กำหนดให้เทศบาลตำบลฤๅไน ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการ ประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น เทศบาลตำบลฤๅไน จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจ สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า ดังนี้

กำหนด ๓ โครงการ / งาน / กิจกรรม ประกอบด้วย

๑. ผลงานชิ้นที่ ๑ กำหนดค่าน้ำหนัก ๓๐
๒. ผลงานชิ้นที่ ๒ กำหนดค่าน้ำหนัก ๓๐
๓. ผลงานชิ้นที่ ๓ กำหนดค่าน้ำหนัก ๒๐

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (ร้อยละ ๒๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป

- สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ให้กำหนดค่าน้ำหนักดังนี้

๑. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔
๒. การยึดมั่นในความถูกต้อง ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔
๔. การบริการเป็นเลิศ ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔
๕. การทำงานเป็นทีม ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔

กำหนดระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ

- สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ให้กำหนดค่าน้ำหนักดังนี้

๑. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๓
๒. การยึดมั่นในความถูกต้อง ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๒

๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๒
๔. การบริการเป็นเลิศ ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๒
๕. การทำงานเป็นทีม ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๒
- สมรรถนะประจำสายงาน จำนวน ๓ สมรรถนะ ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ข้อละ ๓
กำหนดระดับที่คาดหวัง/ต้องการ (เช่นเดียวกันพนักงานเทศบาลในลักษณะงาน

เดียวกัน)

ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ

- สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ ให้กำหนดค่าน้ำหนักดังนี้

๑. มุ่งผลสัมฤทธิ์ ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔
 ๒. การยึดมั่นในความถูกต้อง ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔
 ๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔
 ๔. การบริการเป็นเลิศ ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔
 ๕. การทำงานเป็นทีม ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๔
- กำหนดระดับที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

สมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ ให้กำหนดค่าน้ำหนัก ๕

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไป ที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.กำหนด ได้แก่

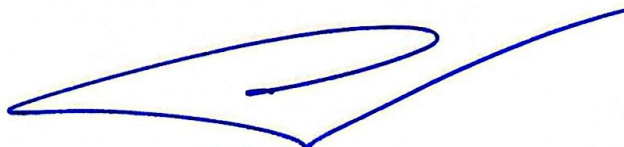
๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติราชการ โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะ ๕ ด้าน สมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน และสมรรถนะประจำบริหาร ๔ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมินในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลกุดน้ำใส ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่ ก.ท. กำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวิรัตน์ เอ็นสabay)

นายกเทศมนตรีตำบลกุดน้ำใส