



ประกาศเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
และลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

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) กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้รับการประเมิน เพื่อให้ประกอบการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี การเลื่อนและแต่งตั้ง การย้าย การโอนและรับโอน การให้ออกจากราชการ การจูงใจให้รางวัล และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเทศบาลปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยกำหนดให้เทศบาล ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ภายในเดือนกันยายนของทุกปี

เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ สำหรับรอบการประเมินที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘) และรอบการประเมินที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘) ดังนี้

๑. องค์ประกอบและสัดส่วนการประเมิน

๑.๑ บุคลากรทุกตำแหน่ง ยกเว้นตามข้อ ๑.๒ ให้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๓๐

๑.๒ พนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๒. ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด 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. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒.....	๑	๒	๓	๒	๓	๔
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒.....	๑	๒	๓	๒	๓	๔
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒.....	๑	๒	๓	๒	๓	๔
๔. การบริการเป็นเลิศ	๒.....	๑	๒	๓	๒	๓	๔
๕. การทำงานเป็นทีม	๒.....	๑	๒	๓	๒	๓	๔

๓.๑.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร

สมรรถนะประจำผู้บริหาร	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ					
		ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทบริหารท้องถิ่น		
		ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง
๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๕.....	๑	๒	๓	๒	๓	๔
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๕.....	๑	๒	๓	๒	๓	๔
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน	๕.....	๑	๒	๓	๒	๓	๔
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์	๕.....	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. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๓.....	ตามที่กำหนดในมาตรฐาน	ตามที่กำหนดในมาตรฐาน
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓.....	กำหนดตำแหน่งของแต่ละ	กำหนดตำแหน่งของแต่ละ
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๓.....	ประเภทตำแหน่ง และระดับ	ประเภทตำแหน่ง และระดับ
๔. การบริการเป็นเลิศ	๓.....	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๕. การทำงานเป็นทีม	๓.....		

๓.๒.๒ สมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะประจำสายงาน จำนวน ๓ ด้าน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.ท. กำหนด ให้กำหนดน้ำหนักร้อยละ.....๕... ทุกด้าน และกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง 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. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๗.....	ตามที่กำหนดในมาตรฐาน	ตามที่กำหนดในมาตรฐาน
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๗.....	กำหนดตำแหน่งของแต่ละ	กำหนดตำแหน่งของแต่ละ
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๗.....	ประเภทตำแหน่ง และระดับ	ประเภทตำแหน่ง และระดับ
๔. การบริการเป็นเลิศ	๗.....	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง
๕. การทำงานเป็นทีม	๗.....		

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. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๖.....	๑	๒	๒
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๖.....	๑	๒	๒
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๖.....	๑	๒	๒
๔. การบริการเป็นเลิศ	๖.....	๑	๒	๒
๕. การทำงานเป็นทีม	๖.....	๑	๒	๒

- กลุ่มบริการพื้นฐาน ได้แก่ คนงานทั่วไป ภารโรง
- กลุ่มสนับสนุน ได้แก่ พนักงานดับเพลิง พนักงานวิทยุ พนักงานขับรถยนต์ นายท้ายเรือยนต์ เจ้าหน้าที่ทะเบียนและทรัพย์สิน
- 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. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๓.....	๑
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓.....	๑
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๓.....	๑
๔. การบริการเป็นเลิศ	๓.....	๑
๕. การทำงานเป็นทีม	๓.....	๑
ประจำสายงาน		
๑. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๕.....	๑
๒. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๕.....	๑
๓. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๕.....	๑
รวมคะแนน	๓๐	

- ตำแหน่งช่างโยธา กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานเทศบาล ในระดับปฏิบัติงาน

สมรรถนะ	ค่าน้ำหนัก (ร้อยละ)	ระดับที่คาดหวัง/ต้องการ
หลัก		
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๓.....	๑
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๓.....	๑
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๓.....	๑
๔. การบริการเป็นเลิศ	๓.....	๑
๕. การทำงานเป็นทีม	๓.....	๑
ประจำสายงาน (อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ)		
๑. การยึดมั่นในหลักเกณฑ์	๕.....	๑
๒. การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ	๕.....	๑
๓. ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน	๕.....	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 ๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายธนะโรจน์ พลพัฒนะภัสร์)

รองนายกเทศมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

นายกเทศมนตรีเมืองสมุทรสงคราม