



คำสั่งเทศบาลนครแม่สอด

ที่ พ.๕๓/๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง  
สังกัดเทศบาลนครแม่สอด

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไข  
เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ ข้อที่ ๔๑ ให้นายกเทศมนตรีแต่งตั้ง  
คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง นั้น

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลนครแม่สอด ครั้งที่ ๑  
รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และถูกต้อง จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง  
การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลนครแม่สอด ตามรายชื่อต่อไปนี้

- |                                 |                              |  |
|---------------------------------|------------------------------|--|
| ๑.ว่าที่ พ.ต.ธีรยุทธ วุฒิอรธสาร | รองปลัดเทศบาลนครแม่สอด       | ประธานกรรมการ<br>รักษาราชการแทนปลัดเทศบาลนครแม่สอด   |
| ๒.นางสาวกัญจน์ณัฐ์ หริรักษ์     | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ<br>รักษาราชการแทนรองปลัดเทศบาลนครแม่สอด      |
| ๓.นางสาคร มุลงาม                | ผู้อำนวยการกองคลัง           | กรรมการ  |
| ๔.นายเฉลิมเกียรติ ปัญญาสว่าง    | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ     | กรรมการ<br>รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองช่างสุขาภิบาล |
| ๕.นายพงศ์พัฒน์ พยอมยนต์         | หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล       | กรรมการ  |
| ๖.นางสาวศตพร ประเทืองเกียรติ    | หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ          | เลขานุการ  |
| ๗. นายอภิชา ศรีวิเชียร          | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ   | ผู้ช่วยเลขานุการ                                     |
| ๘. นายสถาปต์ย์ สุภรัตน์         | เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน  | ผู้ช่วยเลขานุการ                                     |

ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่ให้คำปรึกษาและพิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐาน  
และความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายเทอดเกียรติ ชินสรนันท์)  
นายกเทศมนตรีนครแม่สอด



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานกาารเจ้าหน้าที่/สำนักปลัดเทศบาล/เทศบาลนครแม่สอด

ที่ ตก.๕๒๑๑๑/ ๑๗๖๗ วันที่ ๐๗ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง.....หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑  
เรียน นายกเทศมนตรีนครแม่สอด

**เรื่องเดิม** ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๖๙๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙ เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในระบบจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะงาน โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่รอบการประเมินผล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ นั้น

**ข้อเท็จจริง** เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลนครแม่สอด จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทตามลักษณะงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เทศบาลนครแม่สอด จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบโครงการ/งาน/กิจกรรม ในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลนครแม่สอด ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยอนุโลม

**ระเบียบข้อกฎหมาย** หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๖๙๒ ลงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙

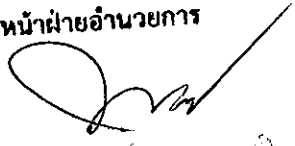
/ข้อเสนอแนะ...

ข้อเสนอแนะ เห็นควรจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว เพื่อแจ้งให้พนักงานเทศบาล  
ในสังกัดเทศบาลนครแม่สอด ทราบ  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



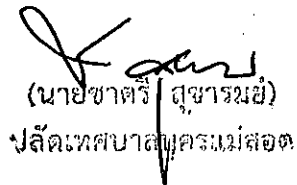
(นายันทฤทธิ กิตติเมธากุล)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นางสาวศศพร ประเทืองเกียรติ)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ



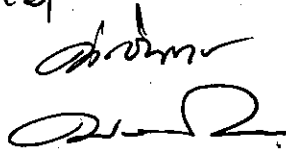
ผู้อำนวยการ  
เทศบาลนครแม่สอด

- 1 เห็นควรจัดทำหนังสือแจ้ง



(นายชาติ สุธารมย์)  
ปลัดเทศบาลนครแม่สอด

10 ต.ค. ๖๖



(นายบรรเจิด ลาวัณย์รัตนากุล)  
รองนายกเทศมนตรี ปฏิบัติราชการแทน  
นายกเทศมนตรีนครแม่สอด



## ประกาศเทศบาลนครแม่สอด

### เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลนครแม่สอด

ตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้เทศบาลนครแม่สอด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น เทศบาลนครแม่สอด จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาล สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบโครงการ/งาน/กิจกรรม ในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลนครแม่สอด ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายบรรเจ็ด ลาวัณย์รัตนากุล)

รองนายกเทศมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

นายกเทศมนตรีเทศบาลนครแม่สอด



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานกาารเจ้าหน้าที่/สำนักปลัดเทศบาล/เทศบาลนครแม่สอด.....

ที่..ตท.๕๒๑๐๑/ ๑๗๖๘.....วันที่ ๐๑ ตุลาคม ๒๕๖๑.....

เรื่อง...หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑

เรียน นายกเทศมนตรีนครแม่สอด

**เรื่องเดิม** ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ นั้น

**ข้อเท็จจริง** เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดเทศบาลนครแม่สอด สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น เทศบาลนครแม่สอด จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบโครงการ/งาน/กิจกรรม ในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลนครแม่สอด ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยอนุโลม

**ระเบียบข้อกฎหมาย** หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๓/ว๑๑ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๙

/ข้อเสนอแนะ...

ข้อเสนอแนะ เห็นควรจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว เพื่อแจ้งให้ลูกจ้างประจำ ในสังกัด  
เทศบาลนครแม่สอด ทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

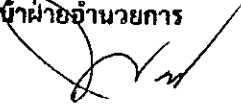


(นายนันทฤทธิ กิตติเมธากุล)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



10/10/61

(นางสาวศศพร ประเทืองเกียรติ)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ



(นางสาวศศพร ประเทืองเกียรติ)

ผู้อำนวยการกองบริหารงาน

เทศบาลนครแม่สอด จังหวัดตาก

- 1. เสนอขอรับทราบมติที่ประชุม



(นายชาติ สุขารมณ์)  
ปลัดเทศบาลนครแม่สอด

10.๑๑.๖1



(นายบรรเจิด ลาวัณย์รัตนากุล)  
รองนายกเทศมนตรี ปฏิบัติราชการแทน  
นายกเทศมนตรีนครแม่สอด



ประกาศเทศบาลนครแม่สอด

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดเทศบาลนครแม่สอด

ตามที่ คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้กำหนดแนวทางการประเมินผล การปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ กำหนดให้เทศบาลนครแม่สอด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานให้ลูกจ้างประจำในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบ การประเมิน

ดังนั้น เทศบาลนครแม่สอด จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทำงาน การปฏิบัติราชการ ของลูกจ้างประจำ สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) ดังนี้

๑. การประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือ สมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับ ผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบโครงการ/งาน/กิจกรรม ในการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการ ปฏิบัติงานและค่าเป้าหมาย

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ใน การประเมินผลการทำงานปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของเทศบาลนครแม่สอด ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์ คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานให้นำแบบประเมินผลการทำงานปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายบรรเจิด ลาวัณย์รัตนากุล)

รองนายกเทศมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

นายกเทศมนตรีนครแม่สอด



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....งานกาชาดเจ้าหน้าที่/สำนักปลัดเทศบาล/เทศบาลนครแม่สอด.....

ที่.....ตท.๕๒๑๐๑/.....๑๗๖๘.....วันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๑.....

เรื่อง.....หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง.....ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒.....ครั้งที่ ๑  
เรียน นายกเทศมนตรีนครแม่สอด

**เรื่องเดิม** ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ นั้น

**ข้อเท็จจริง** เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารผลงานและการเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลนครแม่สอด สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลนครแม่สอด เทศบาลนครแม่สอดจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับพนักงานจ้าง ร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงานซึ่งพนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมิน โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลนครแม่สอด ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยอนุโลม

**ระเบียบข้อกฎหมาย** ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

/ข้อเสนอแนะ...



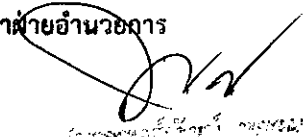
ข้อเสนอแนะ เห็นควรจัดทำประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว เพื่อแจ้งให้พนักงานจ้าง  
ในสังกัดเทศบาลนครแม่สอด ทราบ  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นายนันทฤทธิ กิตติเมธากุล)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



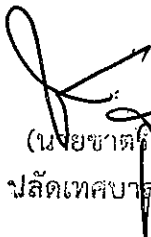
(นางสาวศศพร ประเทืองเกียรติ)  
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ



(นายชวรงค์ ใจดี)

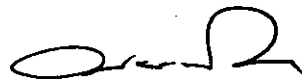
ผู้อำนวยการกองบริหารงาน  
เทศบาลนครแม่สอด

- 11 ข้อตามมติที่ประชุม



(นายชาติ สุจริตชัย)  
ปลัดเทศบาลนครแม่สอด

10 ธ. ๖๖



(นายบรรเจ็ด ลาวัณย์รัตนากุล)  
รองนายกเทศมนตรี ปฏิบัติราชการแทน  
นายกเทศมนตรีนครแม่สอด



ประกาศเทศบาลนครแม่สอด

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สังกัดเทศบาลนครแม่สอด

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตาก ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) กำหนดให้เทศบาลนครแม่สอด ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น เทศบาลนครแม่สอด จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๒) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลให้คำนึงถึงระบบการบริหารผลงาน (Performance management) โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า

๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการมาตรฐานทั่วไปที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับพนักงานจ้าง ร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงานซึ่งพนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมิน โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก ๕ ด้าน และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ ด้าน

๓. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเทศบาลนครแม่สอด ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้และต้องปรับปรุง โดยมีเกณฑ์คะแนนแต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยอนุโลม

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายบรรเจ็ด ลาวัณย์รัตนากุล)

รองนายกเทศมนตรี ปฏิบัติราชการแทน

นายกเทศมนตรีเทศบาลนครแม่สอด