



ประกาศเทศบาลตำบลขำราก

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง
สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓๙ (๓) (ก) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล
จังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๗
แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดตราด เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ
พนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑
ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๘) ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป
ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน
และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน ดังนี้

๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐ โดยประเมินผลจาก

(๑) เติงปริมาณผลงาน

(๒) เติงคุณภาพผลงาน

(๓) เติงประโยชน์ (ความเร็วหรือความตรงต่อเวลา/การใช้ทรัพยากรอย่าง

คุ้มค่า)

๑.๒ พฤติกรรมหรือสมรรถนะการปฏิบัติงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐
นำสมรรถนะของพนักงานเทศบาลที่ ก.ท. กำหนดมาใช้สำหรับการประเมินพนักงานจ้าง ดังนี้

๑.๒.๑ พนักงานจ้างทั่วไป ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนด
ระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑

๑.๒.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มี
ทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ
เช่นเดียวกับพนักงานเทศบาลในลักษณะเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ
ปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้นแล้วแต่กรณี

๑.๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก
๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒

๑.๒.๔ การกำหนดค่าน้ำหนัก ให้เป็นไปตามที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน
ได้ตกลงกัน ทั้งนี้ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด ได้แก่

๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน ร่วมกันวางแผนและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานจ้างผู้รับการประเมินนั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม

๒.๒ พฤติกรรมหรือสมรรถนะการปฏิบัติงาน เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะรวมทั้งกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ตามข้อ ๑.๒

๓. ระดับผลการประเมิน จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับตามที่ ก.ท. กำหนด คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น	ตั้งแต่ร้อยละ ๙๕ ถึง ๑๐๐ คะแนน
ดีมาก	ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๕ คะแนน
ดี	ตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๕ คะแนน
พอใช้	ตั้งแต่ร้อยละ ๖๕ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๕ คะแนน
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่าร้อยละ ๖๕ คะแนน

๔. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างให้เป็นไปตามที่ ก.ท. กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายธรรณ อินทผลึก)
นายกเทศมนตรีตำบลชำราก