



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารงานบุคคล สำนักปลัดเทศบาล โทร ๐ ๔๔๘๘ ๑๕๖๖

ที่ ขย ๗๒๖๐๑/-

วันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ของเทศบาลตำบลธาตุทอง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (รอบ ๖ เดือน)

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง

## เรื่องเดิม

ประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง เรื่อง นโยบายและกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ โดยได้กำหนดนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างระบบบริหาร และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานตามภารกิจของเทศบาล

## ข้อเท็จจริง

เทศบาลตำบลธาตุทอง ได้ดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ รอบ ๖ เดือน ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ โดยดำเนินการตามนโยบายฯ ดังนี้

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง ประกอบด้วย

๑.๑ การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑

๑.๒ การจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ

หลัก (ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามสายงาน

๒.๓ การจัดทำประกาศข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานเทศบาลตำบลธาตุทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้บุคลากรมีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

๓.๑ การปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน ได้แก่ การบันทึกข้อมูลคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง การบันทึกข้อมูลการเลื่อนระดับพนักงานเทศบาล และการบันทึกข้อมูลเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของพนักงานเทศบาล

๔. ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ

๔.๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

**ข้อเสนอ/พิจารณา**

ดังนั้น จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของเทศบาลตำบลธาตุทอง ซึ่งมีรายละเอียดปรากฏตามหลักฐานที่แนบท้ายบันทึกนี้ และเห็นควรพิจารณาเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ ของเทศบาลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นายมานะชัย เทพสุรินทร์)  
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

(นายสุพจน์ ศิลานุกูญ)  
ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล



(นางศุภากร ชูกระเดื่อง)  
รองปลัดเทศบาล รักษาราชการแทน  
ปลัดเทศบาลตำบลธาตุทอง



(นายยุทธศาสตร์ วิชระนาคม)  
นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง

## ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

๑. การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑

The image displays two screenshots from a web browser. The left screenshot shows the homepage of Tharntong University (เทศบาลตำบลธาตุทอง) with a navigation menu and a form titled 'เลือกข่าวที่จะแสดงในหน้าเว็บไซต์' (Select news to display on the website). The form includes fields for 'รหัสข่าว' (News ID), 'ชื่อข่าว' (News Title), 'วันที่' (Date), and 'วันที่' (Date), along with a 'ตกลง' (OK) button. A red arrow points from this button to the right screenshot. The right screenshot shows a PDF document titled 'เอกสารประกอบการพิจารณาการปรับโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑' (Document for consideration of the adjustment of the organizational structure according to the 3-year personnel structure plan (2564-2566) No. 1). The document is dated 31 and contains a list of items to be considered for adjustment, including the number of positions and the number of personnel. The items are:

1. ตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ จำนวน 1 ตำแหน่ง
2. ตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ จำนวน 1 ตำแหน่ง
3. ตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ จำนวน 1 ตำแหน่ง
4. ตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ จำนวน 1 ตำแหน่ง
5. ตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑ จำนวน 1 ตำแหน่ง

The document is signed by the Mayor of Tharntong Municipality, Jirathongkiet Jirathongkiet.

๒. การจัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก (ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕)

ประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลสามัญ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ด้วยคณะกรรมการการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) ได้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และคณะกรรมการการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดให้กำหนดเกี่ยวกับของทุกปีให้เทศบาลตำบลธาตุทอง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้กับพนักงานเทศบาลได้รับทราบโดยทั่วกัน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๑ (๖) ของประกาศคณะกรรมการการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการการกลางพนักงานเทศบาล (ก.ท.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และข้อ ๓๓๔ ของประกาศคณะกรรมการการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังต่อไปนี้

- การจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เข้าหลักเกณฑ์ และวิธีการตามประกาศคณะกรรมการการพนักงานเทศบาลจังหวัดชัยภูมิ (ก.ท.จ.ชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดโดยดีหลักการบริหารผลงาน (Performance Management)
- ให้พนักงานเทศบาลทุกคนซึ่งเป็นผู้นับการประเมิน ดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ตามแบบฟอร์มการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สำนักงานคณะกรรมการการพนักงานเทศบาล (ก.ท.) กำหนด แบบต้นฉบับประเมิน
- การจัดทำแบบประเมินการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้พนักงานเทศบาลดำเนินการ และกำหนดองค์ประกอบของการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้
  - ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานตามข้อ ๑.๑ ของแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันกำหนดและจัดทำข้อตกลงในแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่
    - ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน และตัวชี้วัดผลสำเร็จ โดยใช้วิธีกำหนดตัวชี้วัดเป็นระดับองค์การ ระดับส่วนราชการ และระดับรายบุคคล ดังนี้
      - ระดับองค์การ (เทศบาล) จำนวน ๑ ตัวชี้วัด
      - ระดับส่วนราชการ (สำนัก/กอง) จำนวน ๑ ตัวชี้วัด

ทั้งนี้

ประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ตามประกาศคณะกรรมการการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ได้ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้วิธีระบบการบริหารงานที่สอดคล้องเสมอภาคและเป็นธรรม ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานการบริหารงานบุคคลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ นั้น

ในกรณี เทศบาลตำบลธาตุทอง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดสำหรับรอบการประเมินครั้งที่ ๒ ครึ่งปีหลัง ดังนี้

- ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา รอบการประเมิน ๒ ครึ่งปีหลัง
  - รอบการประเมิน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕
  - รอบการประเมิน ๑ เมษายน ๒๕๖๕ - ๓๑ กันยายน ๒๕๖๕
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีองค์ประกอบการประเมิน จำนวน ๒ องค์ประกอบ คะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้
  - การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนนเต็ม ๙๐ คะแนน
    - องค์ประกอบที่ ๒ การประเมินการปฏิบัติงานในการรักษาไว้ซึ่ง คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน ๓๐ คะแนน
    - ในและรอบการประเมินเทศบาลตำบลธาตุทอง จะนับคะแนนการประเมินผลงานจากจุดตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ ดังนี้
 

ระดับดีเด่น	จำนวนคะแนนเต็มหรือร้อยละ ๙๐.๐๐ ขึ้นไป
ระดับดีมาก	จำนวนคะแนนเต็มหรือร้อยละ ๘๐.๐๐ - ร้อยละ ๘๙.๙๙
ระดับดี	จำนวนคะแนนเต็มหรือร้อยละ ๗๐.๐๐ - ร้อยละ ๗๙.๙๙
ระดับพอใช้	จำนวนคะแนนเต็มหรือร้อยละ ๖๐.๐๐ - ร้อยละ ๖๙.๙๙
ระดับปรับปรุง	จำนวนคะแนนเต็มหรือร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา
  - การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจน มีหลักฐาน และเป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด
  - การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลตำบลธาตุทอง ให้นำอำนาจคำสั่งต่อไปนี้

ทั้งนี้

ประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ด้วย ก.ท.จ.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๙ มีมติเกี่ยวกับการกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนค่าจ้างของลูกจ้างประจำ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และเป็นไปตามมาตรา ๒๒ มาตรา ๒๔ และมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และข้อ ๕๐ ของประกาศ ก.ท.จ.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ตลอดจนเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ จึงกำหนดให้แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นมาใช้สำหรับบริหารงานบุคคลของลูกจ้างประจำ โดยอนุโลม ซึ่งกำหนดให้เทศบาลตำบลธาตุทองประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ลูกจ้างประจำในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น เทศบาลตำบลธาตุทอง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ลูกจ้างประจำ สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ดังนี้

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินจัดระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบประเมินผลดังนี้
  - ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐) โดยประเมินผลจากปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และความประหยัดหรือความคุ้มค่า
  - การประเมินผลคุณธรรมการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ (ร้อยละ ๓๐) โดยกำหนดสมรรถนะให้สอดคล้องกับตำแหน่งและกลุ่มตำแหน่งของลูกจ้างประจำ ได้แก่ ลูกจ้างประจำกลุ่มบริหารพื้นฐาน ลูกจ้างประจำกลุ่มช่างกลุ่มสนับสนุน และลูกจ้างประจำกลุ่มสนับสนุนที่มีชื่อและลักษณะงานเหมือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
  - หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปปี ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่
    - การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย
    - พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้นำสมรรถนะของพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดมาใช้สำหรับกรประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้
 

**พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑**

**พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับพนักงานเทศบาลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานแล้วแต่กรณี**

**พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒**

(๒) ลูกจ้างประจำ

ประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ด้วยคณะกรรมการการพนักงานจังหวัดชัยภูมิ ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างและกำหนดให้เทศบาลตำบลธาตุทอง ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น เทศบาลตำบลธาตุทอง จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานจ้าง สำหรับรอบการประเมิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) ดังนี้

- การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้ดำเนินจัดระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) โดยมีองค์ประกอบประเมินผลดังนี้
  - ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
  - พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒๐) โดยกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่สัมพันธ์ต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมเชิงดีที่ประสงค์ของผลและสมรรถนะ แล้วให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมเชิงดีที่กำหนด
  - หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปปี ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด ได้แก่
    - การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับการมอบหมายโครงการ/งาน/กิจกรรมในการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และค่าเป้าหมาย
    - พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ เป็นการระบุจำนวนสมรรถนะที่ใช้นในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้นำสมรรถนะของพนักงานเทศบาลที่คณะกรรมการการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดมาใช้สำหรับกรประเมินพนักงานจ้างโดยอนุโลม ดังนี้
 

**พนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๑**

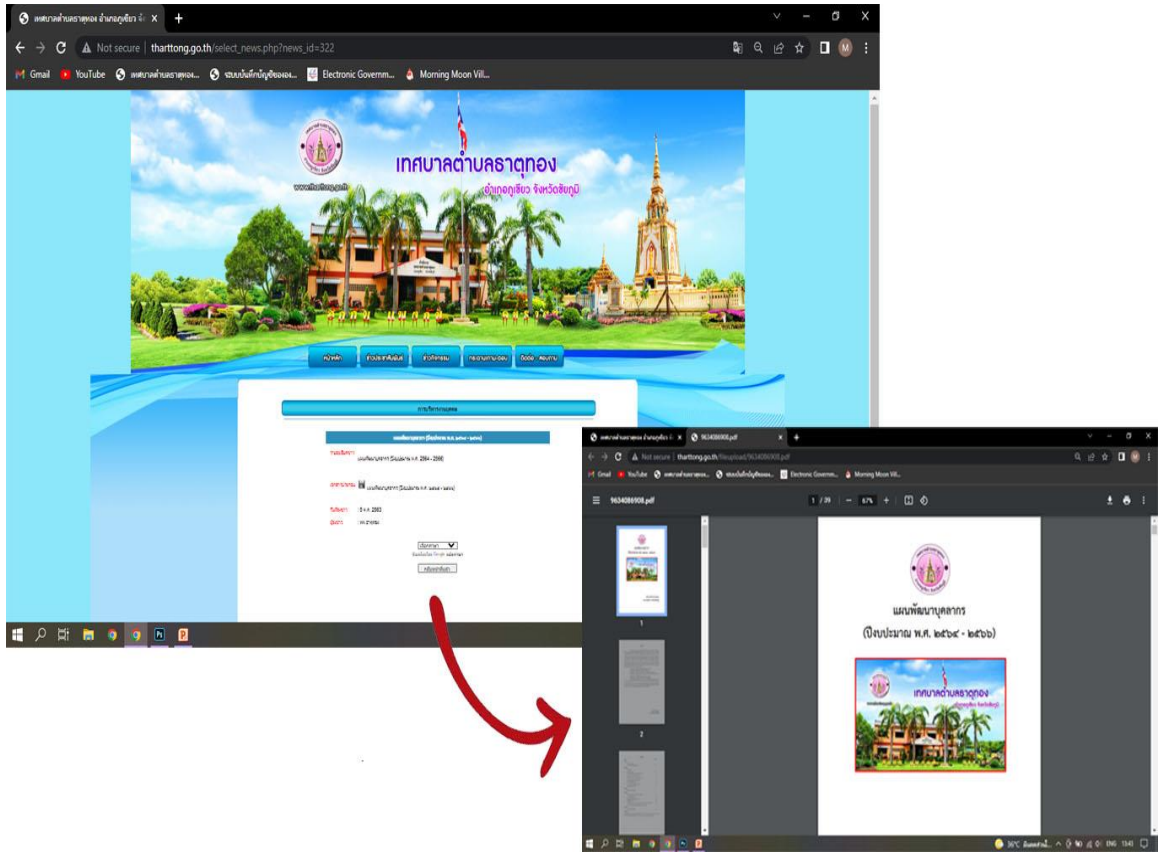
**พนักงานจ้างตามภารกิจ ไม่รวมถึงพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน ๓ สมรรถนะ เช่นเดียวกับพนักงานเทศบาลในลักษณะงานเดียวกัน โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานแล้วแต่กรณี**

**พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับ ๒**

ทั้งนี้

## ด้านการพัฒนาบุคลากร

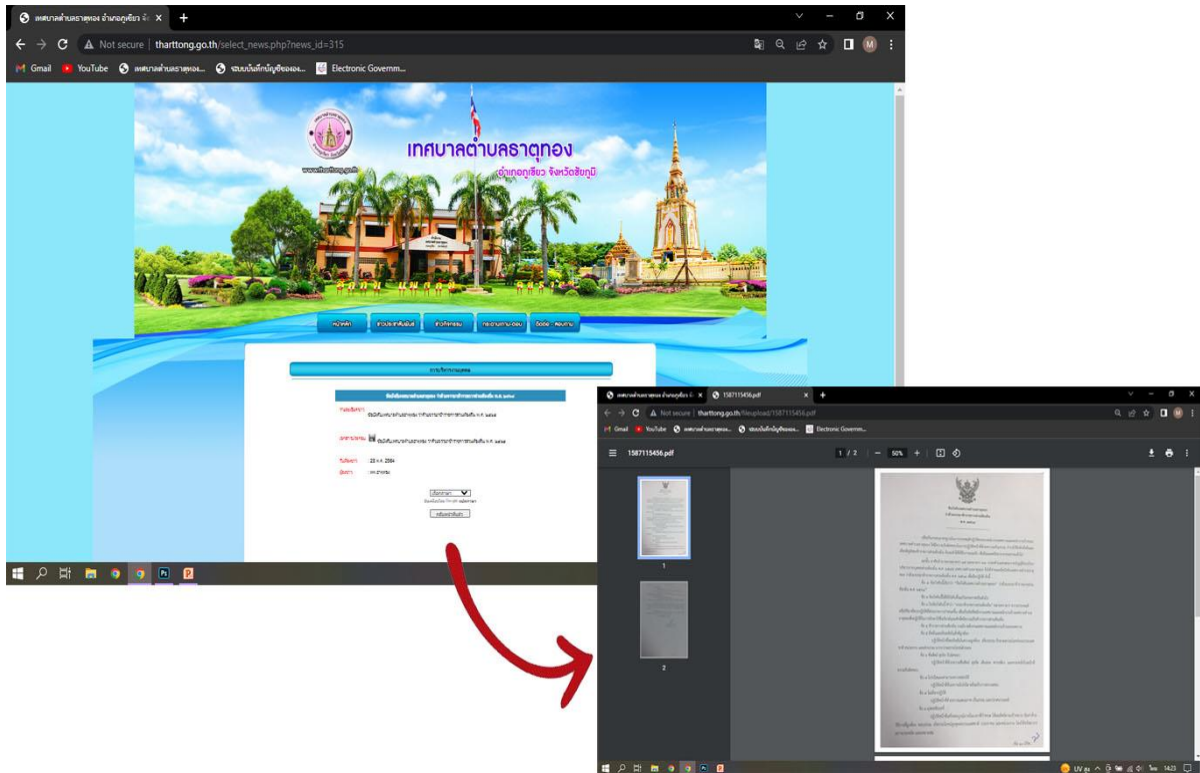
### ๑. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร



๒. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการส่งเสริมบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ตามสายงาน

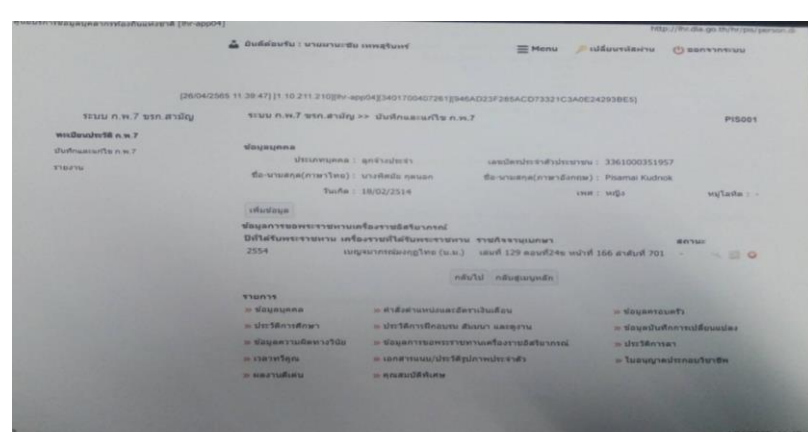
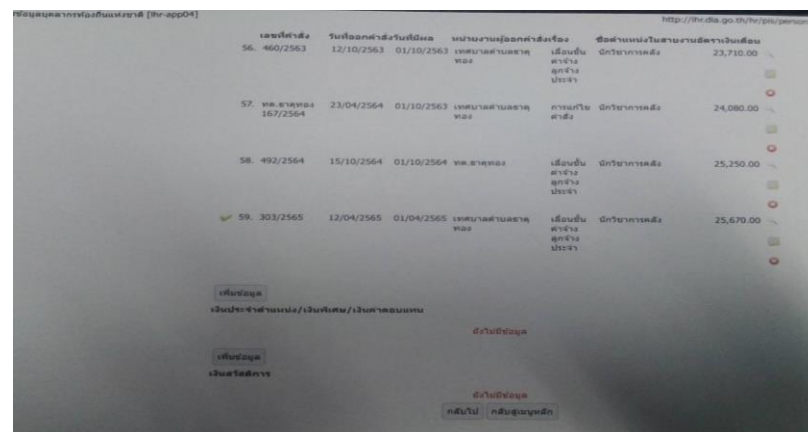
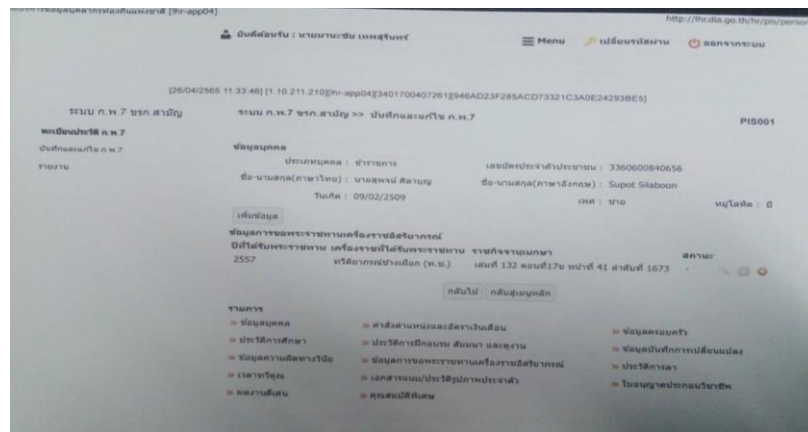
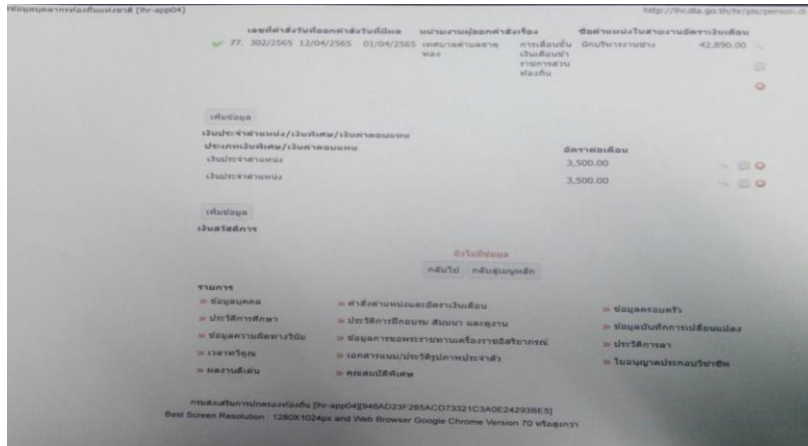
ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	หลักสูตร	ระยะเวลา
๑	นางเพ็ญประภา แก้วไทย	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	อบรมเชิงปฏิบัติการซักซ้อมความเข้าใจ เกณฑ์และวิธีรายงานการใช้พลังงานให้กับ ผู้แทนคณะทำงานของ อปท.	๘ ก.พ. ๒๕๖๕ ณ ร้านอาหารโสแจ้ง ต.บ้านเล่า อ.เมือง จ.ชัยภูมิ
๒	นางเพ็ญประภา แก้วไทย	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	อบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างความรู้ด้าน กฎหมายและการจัดการเอกสารบัญชีภาษี อากรพร้อมแนวทางการตรวจสอบโครงการ ที่ได้รับทุนสนับสนุนจาก สสส.	๒๔-๒๕ ก.พ. ๒๕๖๕ ณ โรงแรม แคนทารีฮิลล์ เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่
๓	พ.จ.อ.ปัญญา สุจริต	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	อบรมเชิงปฏิบัติการ การสร้างความรู้ด้าน กฎหมายและการจัดการเอกสารบัญชีภาษี อากรพร้อมแนวทางการตรวจสอบโครงการ ที่ได้รับทุนสนับสนุนจาก สสส.	๒๔-๒๕ ก.พ. ๒๕๖๕ ณ โรงแรม แคนทารีฮิลล์ เชียงใหม่ จ.เชียงใหม่
๔	นายธีระธรรม แก้วเพ็ญศรี	นิติกรชำนาญการ	แนวทางการยกระดับธรรมาภิบาลสำหรับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่จังหวัด ชัยภูมิ	๑๔ ม.ค. ๒๕๖๕ ณ อาคารศูนย์การ เรียนรู้ตะโกตัดและ ของดีเมืองชัยภูมิ อ.ภูเขียว จ.ชัยภูมิ

๓. การจัดทำประกาศข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานเทศบาลตำบลธาตุทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้บุคลากรมีความประพฤติดี สำนึกในหน้าที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล



## ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

๑. การปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบศูนย์ข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ (LHR) ให้เป็นปัจจุบัน ได้แก่ การบันทึกข้อมูลคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง การบันทึกข้อมูลการเลื่อนระดับพนักงานเทศบาล และการบันทึกข้อมูลเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของพนักงานเทศบาล







๒) การจัดทำแบบประเมินและประเมินตามหลักเกณฑ์กำหนด ตัวอย่างเช่น

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น  
(สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และอำนวยการท้องถิ่น)

รอบการประเมิน  ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕  
 ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

ผู้รับการประเมิน		
เลขประจำตัวประชาชน ๓ ๓๖๐๒ ๐๐๘๕๐ ๒๕ ๖	ชื่อ-นามสกุล นายสุพจน์ ศิลานัญญู	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง
ตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่น	ระดับ ต้น	เลขที่ตำแหน่ง ๓๐-๒-๐๕๒๑๐๓-๐๐๑
งาน	ส่วน/ฝ่าย	สำนัก/กอง ช่าง
ผู้ประเมิน		
เลขประจำตัวประชาชน ๕ ๓๖๐๐ ๐๐๐๕๕ ๓๕ ๒	ชื่อ-นามสกุล นายสุทธศาสตร์ วิชระนาคมน	ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง
ตำแหน่งประเภท	ระดับ	สำนัก/กอง

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ ๓๐)

๑.๑ คัดเลือกรอบการประเมิน

ลำดับ ที่	ผลสัมฤทธิ์ของงาน (A)	ตัวชี้วัด (B)	น้ำหนัก (ร้อยละ) (C)	ระดับคะแนนและค่าเป้าหมาย (D)				
				๑	๒	๓	๔	๕
๑	การควบคุมดูแลและตรวจสอบการสำรวจข้อบกพร่องการตรวจสอบการสำรวจ ออกแบบ ออกแบบ เขียนแบบ ก่อสร้าง ปูทางรักษาเขียนแบบ ก่อสร้าง ปูทางรักษา โครงการโครงการก่อสร้างต่างๆ	ร้อยละของการควบคุมดูแลการควบคุมแบบที่กำหนด	๕๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐
๒	ควบคุมการก่อสร้างให้เป็นไปตามรูปแบบและรายการที่กำหนด	ร้อยละของการควบคุมดูแลการควบคุมแบบที่กำหนด	๓๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐
๓	ประสานกับหน่วยงานราชการเพื่อขอรับการหรือขอระดมความร่วมมือในการสนับสนุนงบประมาณ	ร้อยละของความร่วมมือในการสนับสนุนงบประมาณ	๒๐	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐
<b>รวม</b>			<b>๑๐๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

หมายเหตุ ๑. ในการมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้น ให้ดำเนินการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในรอบการประเมินครั้งนี้ และคัดเลือกไปพิจารณาได้แก่ตัวชี้วัดที่สัมพันธ์กับตัวชี้วัดหรือข้อสมมติ  
 ๒. กรณีชื่อ "ผลสัมฤทธิ์ของงาน" หรือชื่อ "ตัวชี้วัด" หากไม่สามารถกรอกรายละเอียดได้ขอ อาจทำเป็นช่องว่างแบบประเมินไม่ได้

๑.๒ หลักการประเมิน

ลำดับ ตัวชี้วัด	การประเมินผล			ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ร้อยละคะแนน) (D)	คะแนนเต็ม (0-100) E
	ผลการดำเนินงาน ที่สัมพันธ์ตัวชี้วัด (B)	หลักฐานตัวชี้วัด ความสำนึก (F)	ผลการประเมิน (ร้อยละคะแนน) (C)		
๑	๕	๑. โครงการก่อสร้างที่ได้รับการอนุมัติโดยผู้รับผิดชอบงานประจำปี และอนุมัติโดยประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล (ปี ๒๕๖๔) ๒. บัญชีประมาณการก่อสร้าง (ปี ๒๕๖๔) ๓. แบบแปลนต่างๆ	๕	๕	๗๕
๒	๑๐๐	รายงานการควบคุมงานประจำตัวชี้วัดที่ ส่งมอบผลการตรวจสอบ	๕	๕	๕๐
๓	๑๐๐	ใบจัดสรรงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนโดยผู้สนับสนุนของ อบต.ธาตุทอง	๕	๕	๑๐
<b>รวม</b>			<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๑๓๕</b>

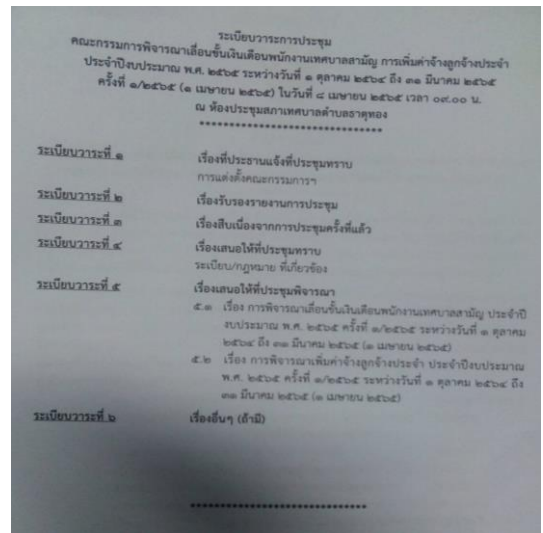
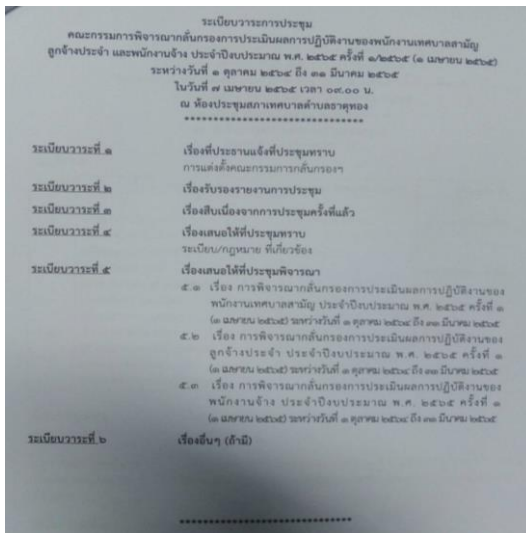
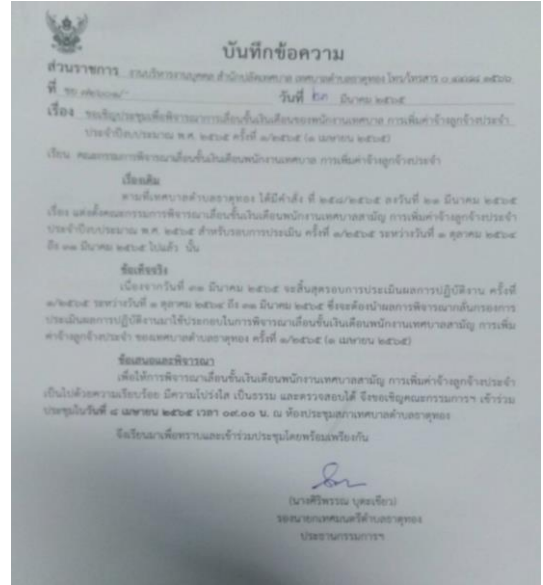
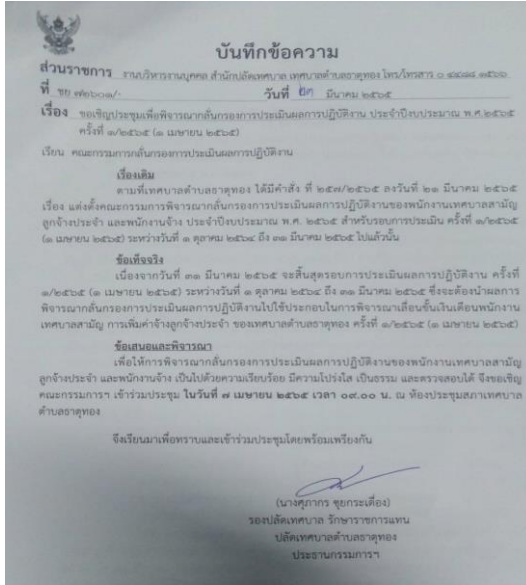
หมายเหตุ หลักฐานตัวชี้วัดความสำนึก หมายถึง หลักฐานเอกสารที่แสดงถึงการสนับสนุนผู้ประเมินว่า ผลสัมฤทธิ์ของงานได้ถูกประเมินโดยผู้ประเมินและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๒ การประเมินสมรรถนะ (ร้อยละ ๓๐)

สมรรถนะ (A)	น้ำหนัก (ร้อยละ) (B)	ระดับ ความถี่ ตาม มาตรฐาน กำหนด ตำแหน่ง (C)	ระดับสมรรถนะที่ค้นพบ เมื่อเทียบกับพหุมาตรฐานสมรรถนะ			คะแนน ที่ ได้ ตาม ตาราง เปรียบเทียบ (D)	ผลคะแนน ที่ ได้ (E) = (D x B) / ๕
			การประเมินตนเอง		ผลการประเมิน ของผู้ประเมิน (ร้อยละ) (F)		
			หลักฐานตัวชี้วัด ความสำนึก (D)	ผลการประเมิน (ร้อยละ) (E)			
<b>สมรรถนะหลัก</b>							
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	๒	๓	พบไม่บ่อยในการดำเนินงานที่มอบหมายขององค์กร	๑	๕	๕	๒
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	๒	๓	ยึดมั่นในหลักการ วัตถุประสงค์	๑	๕	๕	๒
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	๒	๓	เข้าใจและเชื่อมโยงระบบงานกับตนเองเป็นอย่างดี	๑	๕	๕	๒
๔. การบริการเป็นเลิศ	๒	๓	คอยช่วยเหลือ สนับสนุนในการติดต่อประสานงานและแก้ไขปัญหา	๑	๕	๕	๒
๕. การทำงานเป็นทีม	๒	๓	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต	๑	๑	๔	๑.๖
<b>สมรรถนะประจำชั้นบริหาร</b>							
๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง	๕	๓	คิดวิเคราะห์แก้ปัญหา	๑	๕	๕	๕
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	๕	๓	คิดอย่างเป็นระบบ	๑	๕	๕	๕
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน	๕	๓	เป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงาน	๑	๕	๕	๕
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์	๕	๓	พิจารณาโครงการที่บรรลุตามเป้าหมายโดยประนีประนอม	๑	๕	๕	๕
<b>รวม</b>			<b>๓๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๑๙.๒๐</b>



๓) มีการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองฯ และคณะกรรมการเลื่อนขึ้นเงินเดือนฯ





๔) ประกาศฯ สวัสดิการในการช่วยเหลือพนักงานเทศบาล



ประกาศเทศบาลตำบลธาตุทอง

เรื่อง สวัสดิการในการช่วยเหลือพนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง  
สังกัดเทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ

\*\*\*\*\*

ด้วยเทศบาลตำบลธาตุทอง อำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติหน้าที่ในการบริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ และเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลธาตุทอง เทศบาลฯ จึงได้ดำเนินการจัดตั้งสวัสดิการเพิ่มเติมของหน่วยงาน เพื่อให้การช่วยเหลือด้านต่างๆ เบื้องต้นนอกเหนือจากสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการโดยตรง ดังนี้

๑. เงินช่วยเหลือค่าจัดงานศพ ของบิดา มารดา บุตร ของพนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลธาตุทอง
๒. ของขวัญให้กำลังใจแก่พนักงานเทศบาลสามัญ พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลธาตุทอง ในวันสำคัญ เช่น วันเกิด วันขึ้นปีใหม่

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายยุทธศาสตร์ วัชรนาคม)  
นายกเทศมนตรีตำบลธาตุทอง

