



ประกาศเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์  
เรื่อง นโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๑.๑ มุ่งเน้นการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซมถนน สะพาน รางระบายน้ำ พร้อมทั้งปรับปรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างทุกพื้นที่ในเขตเทศบาล ถนนทุกสายต้องได้มาตรฐาน การสัญจรไป-มา สะดวก คล่องตัว ปลอดภัยและปรับปรุงภูมิทัศน์ตลอดแนวถนนทุกสาย โดยการปลูกต้นไม้ จัดสร้างสาธารณูปโภคเพื่อให้ประชาชนได้ใช้ประโยชน์ร่วมกันอย่างทั่วถึง

๑.๒ ปรับปรุงระบบประปา โดยมุ่งเน้นให้มีน้ำประปาที่สะอาดและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนทุกครัวเรือน ปรับปรุงเพิ่มเติมระบบประปาเดิมให้ตีมีมาตรฐาน

**๒. ด้านการศึกษา วัฒนธรรมและประเพณี**

๒.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ในระดับต่าง ๆ ร่วมกับหน่วยงานราชการอื่น ๆ ให้มีการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น สนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอนให้มีคุณภาพเพียงพอต่อความต้องการของนักเรียน สนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียน ผู้ด้อยโอกาส เยาวชนในเขตเทศบาลอย่างทั่วถึง เพื่อบรรเทาภาระของผู้ปกครองนักเรียน

๒.๒ พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ให้สมบูรณ์แบบมีขีดความสามารถทัดเทียมกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของหน่วยงานอื่น

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนงานประเพณีต่าง ๆ อนุรักษ์และสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณี เช่น งานประเพณีวันสงกรานต์ การรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ งานประเพณีลอยกระทง ให้มีความยั่งยืนสืบไป

**๓. ด้านเศรษฐกิจ**

๓.๑ ส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ของครัวเรือน กลุ่มสตรี กลุ่มเกษตรกรต่าง ๆ โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำเกษตรกรรม ตามแนวทฤษฎีใหม่ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และเกษตรอินทรีย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตทางการเกษตรลดการใช้ปุ๋ยเคมีในการผลิต พร้อมทั้งพัฒนาด้านการเกษตรให้มีความเข้มแข็ง

**๔. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**

๔.๑ ส่งเสริมรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน รักษาความสะอาดและการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี

๔.๒ ดูแลส่งเสริมสุขภาพ พลาณามัยของประชาชนให้สมบูรณ์ แข็งแรง ทุกกลุ่มอายุอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมโดยเน้นการป้องกันและการรักษา

๔.๓ จัดให้มีมาตรการที่รวดเร็ว เพื่อป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ โรคระบาดทุกชนิด ซึ่งอาจติดต่อได้ภายในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์

/๕. ด้านการกีฬา ...

## ๕. ด้านการกีฬาและนันทนาการ

๕.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการกีฬาและนันทนาการแก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ผู้สูงอายุเพื่อให้ประชาชนทุกระดับ มีโอกาสได้เล่นกีฬาและออกกำลังกาย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพและสมรรถภาพที่ดี มุ่งเน้นการปลูกฝังความ มีน้ำใจเป็นนักกีฬาเกิดความรักความสามัคคีในชุมชน

๕.๒ ปรับปรุงสนามกีฬาเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ ให้ได้มาตรฐาน มีอุปกรณ์ในการเล่นอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

## ๖. ด้านสังคมและสวัสดิการสังคมสงเคราะห์

๖.๑ ส่งเสริมดูแล สวัสดิการให้กับประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกกลุ่มอายุ เพื่อให้ประชาชนมีความเข้มแข็ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถพึ่งตนเองได้จัดให้มีรถรับ-ส่งผู้ป่วยกรณีฉุกเฉินไปโรงพยาบาล

๖.๒ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์จะได้รับเบี้ยยังชีพตามหลักเกณฑ์นโยบายของรัฐบาลทุกคน และทั่วถึง

๖.๓ ส่งเสริมปลูกฝังความรู้รักสามัคคี จัดระเบียบชุมชน รักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทุกรูปแบบ

๖.๔ ตอบสนองนโยบายของรัฐบาลและให้ความร่วมมือส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดจนรณรงค์สร้างชุมชนให้เข้มแข็งพึ่งตนเองได้

๖.๕ จัดให้มีการอบรม สัมมนา ทัศนศึกษาคุณนอกสถานที่ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านอาชีพและประสบการณ์แก่กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี ผู้นำชุมชน และในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานเทศบาล

## ๗. ด้านการเมือง การบริหาร

๗.๑ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในเขตเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์

๗.๒ เสริมสร้าง พัฒนาศักยภาพการให้บริการของเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ ปรับปรุงสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการให้บริการประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๗.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำแผนพัฒนาการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี การจัดซื้อ/จัดจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

๗.๔ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ ทั้งผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเทศบาล ข้าราชการ และพนักงานจ้าง ทั้งด้านการปฏิบัติงานและการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยสนับสนุนให้มีการศึกษาอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ตามสายงาน รวมทั้งสนับสนุนให้ศึกษาต่อทั้งระดับปริญญาตรีและปริญญาโท เพื่อรองรับการบริหารและบริการทุกด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๗.๕ ส่งเสริม สนับสนุน กระบวนการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหารภายใต้ระบอบประชาธิปไตยในรูปแบบของสภาท้องถิ่น ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบอบประชาธิปไตยของภาคประชาสังคม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน และนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายอัครเดช อารี)

นายกเทศมนตรีตำบลกรอกสมบูรณ์



ประกาศเทศบาลตำบลกรอกสมบุรณ์  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) เทศบาลตำบลกรอกสมบุรณ์ จึงกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของเทศบาล ดังนี้

**๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง**

มีการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดสรรอัตรากำลัง และโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการและพนักงานจ้างและการใช้อัตรากำลังเพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจหรือยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

**๒. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง**

๒.๑ การสรรหาบุคลากรสายบริหาร ให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานเทศบาลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒.๒ การสรรหาบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติ ให้ดำเนินการตามแผนการสรรหาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน โดยมุ่งเน้นให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมด

**๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร**

จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี เพื่อให้พนักงานเทศบาลทุกคนและทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของเทศบาลตำบลกรอกสมบุรณ์ มีความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความรู้และมีทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และมีทักษะในด้านการบริหาร รวมทั้งมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

**๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

มีการกำหนดปัจจัยทำให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและพนักงานเทศบาลมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยสำคัญๆ ซึ่งมีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ

/๕. นโยบายด้านการประเมิน ...

**๕. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

ให้เป็นไปตามประกาศเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

**๖. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร**

ให้เป็นไปตามประกาศเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับ จริยธรรมของพนักงานเทศบาล พนักงานครู และพนักงานจ้าง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายอัครเดช อารี)

นายกเทศมนตรีตำบลกรอกสมบูรณ์



**ประกาศเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์**  
**เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

.....

โดยที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี ได้ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้พนักงานเทศบาลในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ภายในเดือนกันยายนของทุกปี

ดังนั้น เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ให้พนักงานเทศบาลแต่ละประเภทตำแหน่ง จัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่สำนักงานคณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล ให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบ การประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๗๐ โดยประเมินผลจากการปฏิบัติงานตามปริมาณผลงาน หรือคุณภาพของงาน หรือความรวดเร็ว หรือการตรงตามเวลาที่กำหนด หรือการประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร แล้วแต่กรณี

ให้กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงานพร้อมกับกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จไม่น้อยกว่า ๒ ผลงานต่อครั้ง

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ให้มีสัดส่วนน้ำหนักร้อยละ ๓๐ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด ได้แก่

กรณีตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำผู้บริหาร จำนวน ๔ สมรรถนะ

กรณีตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้ประเมินสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ สมรรถนะ

กรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลที่บรรจุใหม่ หรืออยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการอยู่ในรอบประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ โดยมีสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบร้อยละ ๕๐

๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน หรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักการของมาตรฐานทั่วไปที่ ก.ท.กำหนด ดังนี้

๓.๑ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน มีหน้าที่ กำหนดและจัดทำข้อตกลง ร่วมกันในรูปแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ กำหนดผลสัมฤทธิ์ของงาน เป้าหมาย และตัวชี้วัดความสำเร็จ หรือกำหนด หลักฐาน หรือตัวชี้วัดความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ตำแหน่งและระดับ รวมทั้งกำหนด พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนค่าน้ำหนัก และระดับที่คาดหวัง

กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย หรืองานที่ได้รับมอบหมาย หรือมีการย้ายเปลี่ยน ตำแหน่งหรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ร่วมกันพิจารณาปรับเปลี่ยนข้อตกลงผลการ ปฏิบัติงานในระยะเวลาประเมินได้ โดยให้ผู้ประเมินเป็นผู้มีอำนาจในการอนุมัติเปลี่ยนแปลงข้อตกลง

๓.๒ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินประเมินพฤติกรรมด้านอื่นของผู้รับการประเมิน ได้แก่ การมาปฏิบัติราชการ (วันลา/มาสาย/ขาดราชการ) การเข้าร่วมประชุมของหน่วยงาน การมาร่วมงานขององค์กร ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากหน้าที่ประจำ การให้ความเคารพนับถือตามสายบังคับบัญชาและ การแต่งกาย

๔. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานเทศบาลตำบล กรอกสมบูรณ ให้จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน ดังนี้

ระดับการประเมิน	คะแนน	ผลการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน
ดีเด่น	ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป	จะได้รับการพิจารณาให้ เลื่อนขั้นเงินเดือน ๑ ชั้น
ดีมาก ดี พอใช้	ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๙๐ ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๘๐ ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ แต่ไม่ถึงร้อยละ ๗๐	จะได้รับการพิจารณาให้ เลื่อนขั้นเงินเดือน ๐.๕ ชั้น
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ไม่ได้รับการพิจารณาให้ เลื่อนขั้นเงินเดือน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายอัครเดช อารี)

นายกเทศมนตรีตำบลกรอกสมบูรณ



**ประกาศเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์**  
**เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล**  
**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

โดยที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๖๒

ดังนั้น เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังต่อไปนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานครูให้ประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรีกำหนด โดยยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่เหมาะสมและปฏิบัติตามราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน การให้เงินรางวัลประจำปี การให้รางวัลจูงใจ การพัฒนาเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงาน การแต่งตั้งข้าราชการ การให้ออกจากราชการ และการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ๆ โดยมีองค์ประกอบการประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

๑) การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คะแนน ๗๐ คะแนน โดยประเมินผลด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๒) การประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัยคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ คะแนน ๓๐ คะแนน

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และการประเมินการปฏิบัติตนในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด หรือ คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี กำหนด

๓. ในช่วงเริ่มรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินและพนักงานครูซึ่งเป็นผู้รับการประเมินกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันให้แล้วเสร็จในช่วงเริ่มรอบการประเมิน (ภายในเดือนแรกของรอบการประเมิน) โดยให้ผู้รับการประเมินเป็นผู้กรอกข้อมูลและใช้ผลการปฏิบัติงานสายงานการสอน จำนวน ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย วัดผลการประเมินแต่ละด้านด้วยระดับการประเมิน ๕ ระดับคะแนน ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด โดยให้ผู้รับการประเมินประเมินตนเองก่อนตามเอกสารหลักฐานที่มีอยู่จริงเมื่อสิ้นรอบการประเมิน แล้วเสนอให้ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินต่อไป

๔. ระดับผลการประเมิน จัดกลุ่มคะแนนผลการประเมิน เป็น ๕ ระดับ ได้แก่ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และปรับปรุง เป็นไปตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนด

/๕. เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ...

๕. เมื่อสิ้นรอบการประเมินให้พนักงานครูจัดเก็บเอกสารหลักฐานการปฏิบัติงานให้ครบถ้วน และชัดเจน จัดทำเป็นเล่มผลงาน เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน

๖. แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้ใช้ตามแบบประเมินที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาล จังหวัดปราจีนบุรี กำหนดโดยอนุโลม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายอัครเดช อารี)

นายกเทศมนตรีตำบลกรอกสมบูรณ





### ประกาศเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์

เรื่อง อัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน  
พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข  
เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ.๒๕๖๒ ข้อ ๖ วรรคสอง  
กำหนดให้การเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาลแต่ละคนในแต่ละครั้ง ให้เลื่อนได้  
ในอัตราไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานในการคำนวณ และให้เทศบาลประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณ  
ที่ได้ใช้เป็นเกณฑ์ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน โดยต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป อย่างช้าที่สุด  
พร้อมกับการมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๓ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี  
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล  
พ.ศ. ๒๕๖๒ ดังนั้น เทศบาลตำบลกรอกสมบูรณ์ จึงประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณที่ใช้เป็นเกณฑ์  
ในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือนพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล ของพนักงานครูสายงานการสอน  
ตำแหน่งครูไม่มีวิทยฐานะและมีวิทยฐานะ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ช่วงคะแนนประเมิน	อัตราร้อยละ ของฐานในการคำนวณ
ดีเด่น	ตั้งแต่ร้อยละ ๙๕ ขึ้นไป	๓.๐๐
	ตั้งแต่ร้อยละ ๙๐ - ร้อยละ ๙๔.๙๙	๒.๖๐
ดีมาก	ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ - ร้อยละ ๘๙.๙๙	๒.๔๐
	ตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ - ร้อยละ ๘๔.๙๙	๒.๒๐
ดี	ตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ - ร้อยละ ๗๙.๙๙	๑.๘๐
	ตั้งแต่ร้อยละ ๗๐ - ร้อยละ ๗๔.๙๙	๑.๖๐
พอใช้	ตั้งแต่ร้อยละ ๖๐ - ร้อยละ ๖๙.๙๙	๑.๕๐
ปรับปรุง	ตั้งแต่ร้อยละ ๕๙.๙๙ ลงมา	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายอัครเดช อารี)

นายกเทศมนตรีตำบลกรอกสมบูรณ์



**ประกาศเทศบาลตำบลกรอกสมบุรณ์**  
**เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

.....

โดยที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรี ได้ประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๖) กำหนดให้เทศบาลประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานจ้างในสังกัดทราบโดยทั่วกัน ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน

ดังนั้น เทศบาลตำบลกรอกสมบุรณ์ จึงประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

**๑. ให้พนักงานจ้างแต่ละประเภทตำแหน่งจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลกำหนด**

**๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง ให้มุ่งเน้นระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เชื่อมโยงผลการปฏิบัติงานจากระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน ไปสู่ระดับรายบุคคล เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบ การประเมินและสัดส่วนคะแนน แบ่งเป็น ๒ ส่วน ได้แก่**

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐) โดยประเมินผลจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๒.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๒๐) ประกอบด้วย การประเมินสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน โดยให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง

**๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน หรือสมรรถนะ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างที่ ก.ท.จ. กำหนด ได้แก่**

๓.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน เป็นการจัดทำข้อตกลงระหว่างผู้ประเมินกับพนักงานจ้าง ผู้รับการประเมิน เกี่ยวกับปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า โดยต้องกำหนดตัวชี้วัดระดับผลการปฏิบัติงาน และระดับค่าเป้าหมาย

๓.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะและพฤติกรรมด้านอื่น ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้าง ดังนี้

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

**พนักงานจ้างตามภารกิจผู้มีคุณวุฒิ ให้ประเมินสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงานอย่างน้อย ๓ สมรรถนะ โดยกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง/ต้องการ ในระดับปฏิบัติงานหรือระดับปฏิบัติการแล้วแต่กรณี (ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง)**

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

/พฤติกรรมด้านอื่น ...

พฤติกรรมด้านอื่น ได้แก่ การมาปฏิบัติราชการ (วันลา/มาสาย/ขาดราชการ) การเข้าร่วมประชุมของหน่วยงาน การมาร่วมงานขององค์กร ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากหน้าที่ประจำ การให้ความเคารพนับถือตามสายบังคับบัญชา และการแต่งกาย

๔. ระดับผลการประเมิน ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานจ้าง ให้จัดกลุ่มคะแนน ผลการประเมิน ดังนี้

๔.๑ พนักงานจ้างตามภารกิจ

ระดับการประเมิน	คะแนน	ผลการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน
ดีเด่น	ตั้งแต่ร้อยละ ๙๕ ถึง ๑๐๐ คะแนน	ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนค่าตอบแทนไม่เกิน ร้อยละ ๕ ของฐานอัตราค่าตอบแทน
ดีมาก	ตั้งแต่ร้อยละ ๘๕ แต่ไม่ถึง ๙๕ คะแนน	ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนค่าตอบแทนไม่เกิน ร้อยละ ๓ ของฐานอัตราค่าตอบแทน
ดี	ตั้งแต่ร้อยละ ๗๕ แต่ไม่ถึง ๘๕ คะแนน	ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนค่าตอบแทนไม่เกิน ร้อยละ ๒ ของฐานอัตราค่าตอบแทน
พอใช้	ตั้งแต่ร้อยละ ๖๕ แต่ไม่ถึง ๗๕ คะแนน	ไม่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนค่าตอบแทน
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่าร้อยละ ๖๕	

๔.๒ พนักงานจ้างทั่วไป ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง โดยจะต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี จึงจะได้รับการต่อสัญญาจ้าง โดยเกณฑ์คะแนน แต่ละระดับให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดปราจีนบุรีกำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายอัครเดช อารี)

นายกเทศมนตรีตำบลกรอกสมบูรณ์