

แนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและวิธีการพิจารณา

เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

ครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙)

เพื่อให้การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประจำปี ๒๕๕๙ ครั้งที่ ๑ (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙) ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงกำหนดแนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลและวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้

๑. การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง คือ

๑.๑ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

พ.ศ. ๒๕๔๔

๑.๒ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

๑.๓ คำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๖๓/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำในส่วนภูมิภาค

๑.๔ ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๕๔ เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๒. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑ ผลงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

(๑) ปริมาณงาน

(๒) คุณภาพของงาน

(๓) ความทันเวลา

(๔) ความคุ้มค่าของงาน

(๕) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

๒.๒ คุณลักษณะการปฏิบัติงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

(๑) ความสามารถ และความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน

(๒) การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ

(๓) ความรับผิดชอบ

(๔) ความร่วมมือ

(๕) สภาพการมาปฏิบัติงาน

(๖) การวางแผน

(๗) ความคิดริเริ่ม

๓. องค์ประกอบของการประเมิน และสัดส่วนขององค์ประกอบ

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ประเมิน ๒ องค์ประกอบ โดยผลงาน ร้อยละ ๗๐ และคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๓๐

๔. กำหนดระดับผลการประเมินเป็นคะแนน ดังนี้

| ระดับ | คะแนนแต่ละระดับ | คำอธิบาย |
|------------------|-----------------|--|
| ดีเด่น | ๙๐ - ๑๐๐ | ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือดีเด่น |
| เป็นที่ยอมรับได้ | ๖๐-๘๙.๙๙ | ผลงานหรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือยอมรับได้ |
| ต้องปรับปรุง | ต่ำกว่า ๖๐ | ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือมีข้อบกพร่องอยู่เสมอ |

๕. ให้รวมคะแนนผลการประเมินทั้งสิ้น และคิดเป็นร้อยละแล้วนำมาเปรียบเทียบกับระดับผลการประเมินที่กำหนดไว้ ๓ ระดับ เพื่อสรุปผลการประเมิน ดังนี้

| คะแนนเต็ม | ระดับผลการประเมิน | | |
|-----------|---------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| | ดีเด่น (๙๐-๑๐๐%) | เป็นที่ยอมรับได้ (๖๐-๘๙.๙๙%) | ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%) |
| ๑๐๐ | ๙๐ - ๑๐๐ | ๖๐ - ๘๙.๙๙ | ๐ - ๕๙.๙๙ |

๖. ให้ใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามแบบฟอร์มดังแนบ

๗. หน่วยงานส่วนกลาง

๗.๑ ให้กองการเจ้าหน้าที่เป็นหน่วยรับผิดชอบในการประสานและพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๗ หน่วยงาน คือ

- (๑) สำนักงานเลขาธิการกรม
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองแผนงานและสารสนเทศ
- (๔) กองพัฒนาศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบกิจการ
- (๕) สำนักพัฒนามาตรฐานและทดสอบฝีมือแรงงาน
- (๖) สำนักพัฒนาผู้ฝึกและเทคโนโลยีการฝึก
- (๗) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงใหม่

๗.๒ ให้แต่ละหน่วยงาน ตามข้อ ๗.๑ พิจารณาดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๒-๖ โดยกำหนดให้การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำเป็นดังต่อไปนี้

(๑) ผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับดีเด่น มีคะแนนผลการประเมิน ๙๐.๐๐ - ๑๐๐% ให้เสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น/๔%

(๒) ผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ มีคะแนนผลการประเมิน ๖๐ - ๘๙.๙๙% ให้เสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๐.๕ ขั้น/๒%

(๓) ผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับต้องปรับปรุง มีคะแนนผลการประเมิน ๐ - ๕๙.๙๙% ไม่มีสิทธิเลื่อนขั้นค่าจ้าง

๗.๓ ให้หน่วยงานประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทราบโดยทั่วกัน

๗.๔. การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น ของแต่ละหน่วยงาน กรมจะพิจารณาให้เลื่อนขั้น ๑ ขั้น จำนวนไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยพิเศษที่ ๐.๗๕ คิดเป็น ๑ คน ของจำนวนลูกจ้างประจำในหน่วยงานนั้นๆ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๙ โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญที่แต่ละหน่วยเสนอขอเลื่อนขั้น ทั้งนี้ ลูกจ้างประจำผู้นั้นต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามระเบียบข้อ ๑

๗.๕ ให้หน่วยงานตามข้อ ๗.๑ ส่งเอกสารประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นที่ต้องส่งให้กองการเจ้าหน้าที่ เพื่อเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับกรม พิจารณากลับกรองเพื่อเสนอเลื่อนขั้นค่าจ้าง มีจำนวน ๔ รายการ คือ

- (๑) บัญชีเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี (แบบขอเลื่อน ๐.๕ ชั้น/๒%)
- (๒) บัญชีเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี (แบบขอเลื่อน ๑ ชั้น/๔%)
- (๓) บัญชีไม่เสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ของลูกจ้างประจำ
- (๔) แบบสรุปสถิติวันลาของลูกจ้างประจำในรอบ ๖ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙)

๘. หน่วยงานในส่วนภูมิภาค ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑-๑๒ เป็นหน่วยพิจารณา กลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำในเครือข่าย แบ่งออกเป็น ๑๒ หน่วย โดยมีผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคเป็นประธานคณะกรรมการในการพิจารณา ตามคำสั่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่ ๖๓/๒๕๕๑ ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำในส่วนภูมิภาค รายละเอียดดังนี้

หน่วยที่ ๑ ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑ สมุทรปราการ เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๔ หน่วยงาน คือ

- (๑) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑ สมุทรปราการ
- (๒) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานกรุงเทพมหานคร
- (๓) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนนทบุรี
- (๔) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปทุมธานี

หน่วยที่ ๒ ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๖ หน่วยงาน คือ

- (๑) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๒ สุพรรณบุรี
- (๒) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลพบุรี
- (๓) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสระบุรี
- (๔) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสิงห์บุรี
- (๕) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- (๖) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอ่างทอง

หน่วยที่ ๓ ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๓ ชลบุรี เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๗ หน่วยงาน คือ

- (๑) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๓ จังหวัดชลบุรี
- (๒) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดจันทบุรี
- (๓) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดฉะเชิงเทรา
- (๔) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตราด
- (๕) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปราจีนบุรี
- (๖) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานระยอง
- (๗) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานสระแก้ว

หน่วยที่ ๔ ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๔ ราชบุรี เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๗ หน่วยงาน คือ

- (๑) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๔ ราชบุรี
- (๒) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาญจนบุรี
- (๓) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครปฐม
- (๔) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- (๕) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบุรี
- (๖) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสงคราม
- (๗) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

หน่วยที่ ๕ ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๕ หน่วยงาน คือ

- (๑) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๕ นครราชสีมา
- (๒) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชัยภูมิ
- (๓) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครนายก
- (๔) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบุรีรัมย์
- (๕) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุรินทร์

หน่วยที่ ๖ ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๖ ขอนแก่น เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๙ หน่วยงาน คือ

- (๑) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๖ ขอนแก่น
- (๒) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกาฬสินธุ์
- (๓) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเลย
- (๔) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสกลนคร
- (๕) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองคาย
- (๖) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดหนองบัวลำภู
- (๗) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุดรธานี
- (๘) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมหาสารคาม
- (๙) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดบึงกาฬ

หน่วยที่ ๗ ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๗ อุบลราชธานี เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๗ หน่วยงาน คือ

- (๑) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๗ อุบลราชธานี
- (๒) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครพนม
- (๓) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดมุกดาหาร
- (๔) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยโสธร
- (๕) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดร้อยเอ็ด
- (๖) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดศรีสะเกษ
- (๗) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ

หน่วยที่ ๘ ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์ เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๖ หน่วยงาน คือ

- (๑) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๘ นครสวรรค์
- (๒) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกำแพงเพชร

(๓) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชัยนาท

(๔) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตาก

(๕) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพิจิตร

(๖) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุทัยธานี

หน่วยที่ ๙ ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๙ พิษณุโลก เป็นหน่วยกึ่งนกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๖ หน่วยงาน คือ

(๑) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๙ พิษณุโลก

(๒) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดน่าน

(๓) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเพชรบูรณ์

(๔) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแพร่

(๕) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสุโขทัย

(๖) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดอุตรดิตถ์

หน่วยที่ ๑๐ ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๐ ลำปาง เป็นหน่วยกึ่งนกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๖ หน่วยงาน คือ

(๑) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๐ ลำปาง

(๒) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงราย

(๓) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดเชียงใหม่

(๔) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพะเยา

(๕) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดแม่ฮ่องสอน

(๖) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดลำพูน

หน่วยที่ ๑๑ ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๑ สุราษฎร์ธานี เป็นหน่วยกึ่งนกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๗ หน่วยงาน คือ

(๑) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๑ สุราษฎร์ธานี

(๒) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดกระบี่

(๓) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดชุมพร

(๔) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

(๕) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพังงา

(๖) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดภูเก็ต

(๗) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดระนอง

หน่วยที่ ๑๒ โดยให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๒ สงขลา เป็นหน่วยกึ่งนกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๗ หน่วยงาน คือ

(๑) สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค ๑๒ สงขลา

(๒) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดตรัง

(๓) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดนราธิวาส

(๔) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดปัตตานี

(๕) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดพัทลุง

(๖) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดยะลา

(๗) ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัดสตูล

๘.๑ ให้คณะกรรมการฯ ตามข้อ ๑.๔ พิจารณาดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๒-๖ โดยกำหนดให้การเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำเป็นดังต่อไปนี้

(๑) ผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับดีเด่น มีคะแนนผลการประเมิน ๙๐.๐๐ - ๑๐๐% ให้เสนอขอเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ๑ ชั้น/๔%

(๒) ผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ มีคะแนนผลการประเมิน ๖๐ - ๘๙.๙๙% ให้เสนอขอเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ๐.๕ ชั้น/๒%

(๓) ผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับต้องปรับปรุง มีคะแนนผลการประเมิน ๐ - ๕๙.๙๙% ไม่มีสิทธิ์เลื่อนขึ้นค่าจ้าง

๘.๒ ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (หน่วยรับผิดชอบในการพิจารณากลั่นกรองการประเมิน) ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมากและดีเด่นในภาพรวมให้หน่วยงานในเครือข่ายทราบโดยทั่วกัน

๘.๓ การเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ๑ ชั้น ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (หน่วยรับผิดชอบในการพิจารณากลั่นกรองการประเมิน) กรมจะพิจารณาให้เลื่อนขึ้น ๑ ชั้น จำนวนไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยพิเศษที่ ๐.๗๕ คิดเป็น ๑ คน ของหน่วยงานนั้นๆ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๙ โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญที่แต่ละหน่วยเสนอขอเลื่อนขึ้น ทั้งนี้ ลูกจ้างประจำผู้นั้นต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามระเบียบข้อ ๑

๘.๔ ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค (หน่วยรับผิดชอบในการพิจารณากลั่นกรองการประเมิน) ส่งเอกสารประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นในภาพรวมของหน่วย ให้กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน ๕ รายการ คือ

- (๑) บัญชีเสนอขอเลื่อนขึ้นค่าจ้างประจำปี (แบบขอเลื่อน ๐.๕ ชั้น/๒%)
- (๒) บัญชีเสนอขอเลื่อนขึ้นค่าจ้างประจำปี (แบบขอเลื่อน ๑ ชั้น/๔%)
- (๓) บัญชีไม่เสนอขอเลื่อนขึ้นค่าจ้างประจำปี ของลูกจ้างประจำ
- (๔) แบบสรุปลิขิตวันลาของลูกจ้างประจำในรอบ ๖ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ ถึง วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๙)

(๕) รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ ของหน่วย

๙. ให้แต่ละหน่วยงาน/หน่วยประเมิน ดำเนินการตามแนวทางที่กรมกำหนดข้างต้น โดยสามารถเรียกดูและพิมพ์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินและการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ <http://home.dsd.go.th/hr>

๑๐. ให้แต่ละหน่วยงาน/หน่วยที่รับผิดชอบในการพิจารณากลั่นกรองการประเมิน ส่งแบบบัญชีขอเลื่อน ๐.๕ ชั้น/๒% และแบบบัญชีขอเลื่อน ๑ ชั้น/๔% ในรูป File Excel ที่กรมกำหนดทุกแบบให้กองการเจ้าหน้าที่ทางอีเมล : dsdbumnet@hotmail.com

๑๑. ให้แต่ละหน่วยงาน/หน่วยรับผิดชอบในการพิจารณากลั่นกรองการประเมิน ส่งเอกสารประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำให้กรมฯ เพื่อเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองระดับกรมพิจารณา ภายในวันที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๕๙