



ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและ
การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป พ.ศ.๒๕๕๕

เพื่อเป็นการปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และเพื่อให้การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการทั่วไปกรมพัฒนาฝีมือแรงงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการพนักงานราชการทั่วไปของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

อาศัยอำนาจแห่งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง สิทธิประโยชน์ของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ มติคณะทำงานบริหารผลการปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ครั้งที่ ๑/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ และมติคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๕๕ อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป พ.ศ.๒๕๕๕ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป พ.ศ. ๒๕๕๕”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิก “ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๔”

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“พนักงานราชการทั่วไป” หมายความว่า พนักงานราชการซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะเป็นงานประจำทั่วไปของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านงานบริการ งานเทคนิค งานบริหารทั่วไป งานวิชาชีพเฉพาะ หรืองานเชี่ยวชาญเฉพาะ

“ค่าตอบแทน” หมายความว่า เงินเดือนซึ่งจ่ายให้แก่พนักงานราชการในการปฏิบัติงานให้แก่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานตามอัตราที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนด

ข้อ ๔ การประเมินพนักงานราชการทั่วไป ให้ประเมินจากองค์ประกอบ ๒ ประการ คือ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) โดยสัดส่วนร้อยละของผลสัมฤทธิ์ของงานต่อผลการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานเท่ากับ ๘๐ : ๒๐

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานให้พิจารณาจาก ๔ ปัจจัย คือ

- ปริมาณงาน
- คุณภาพผลงาน
- ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และ
- การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ตามรายการสมรรถนะซึ่งน้ำหนักแต่ละสมรรถนะเท่ากับ ๒๐ คะแนนเท่ากัน ดังนี้

- สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์
- สมรรถนะการบริการที่ดี
- สมรรถนะการมองภาพองค์รวม
- สมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- สมรรถนะการทำงานเป็นทีม

(๓) ในแต่ละรอบการประเมินให้นำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ

- ดีเด่น ๙๕-๑๐๐
- ดีมาก ๘๕-๙๔
- ดี ๗๕-๘๔
- พอใช้ ๖๕-๗๔
- ต้องปรับปรุง ต่ำกว่า ๖๕

(๔) หน่วยงานใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการทั่วไปตามที่กรมกำหนด

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ดำเนินการตามวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานพิจารณาร่วมกับพนักงานราชการทั่วไปในสังกัดกำหนดตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายและให้น้ำหนักความสำคัญตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานราชการทั่วไป รวมทั้งสอดคล้องกับตัวชี้วัดการปฏิบัติราชการของผู้อำนวยการโดยพิจารณาจาก ๔ ปัจจัย คือ ปริมาณงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) ระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตาม (๑) รวมทั้งคอยให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อให้พนักงานราชการทั่วไปสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

(๓) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน ดำเนินการ ดังนี้

(ก) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

(ข) เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้แก่พนักงานราชการทั่วไปทราบ และให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๖ พนักงานราชการทั่วไปผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป

ข้อ ๗ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างจะต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาจ้างไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการเพื่อพิจารณาสั่งจ้างต่อไป

ข้อ ๘ หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ประจำปีของพนักงานราชการทั่วไป ได้แก่

(๑) ในรอบปีงบประมาณ พนักงานราชการทั่วไปที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี จะต้องมีความประพฤติ ดังนี้

(ก) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(ข) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือถูกศาลพิจารณาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งงานซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๒) ให้พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการทั่วไป ดังนี้

(ก) พนักงานราชการทั่วไปที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ให้พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนได้ไม่เกินร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน

(ข) ให้ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนไม่เกินอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจัดสรรให้

(๓) พนักงานราชการทั่วไปที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ต้องเป็นผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี และต้องเป็นผู้ที่ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ มีวันลาป่วยรวมกันไม่เกิน ๓๐ วัน หรือมีจำนวนครั้งการลารวมกันไม่เกิน ๒๐ ครั้ง หรือมาทำงานสายไม่เกิน ๑๘ ครั้ง แต่ไม่รวมวันลาดังต่อไปนี้

(ก) การลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน ๙๐ วัน

(ข) การลาปฏิบัติงานส่วนตัวปีละไม่เกิน ๑๐ วัน

(๔) พนักงานราชการทั่วไปที่จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี เป็นผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำกว่าระดับดี และต้องเป็นผู้ที่ในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ และครั้งที่ ๒ มีวันลาป่วยรวมกันแล้วเกินกว่า ๓๐ วัน หรือมีจำนวนครั้งการลารวมกันแล้วเกินกว่า ๒๐ ครั้ง หรือมาทำงานสายเกินกว่า ๑๘ ครั้ง หรือมีวันลาปฏิบัติงานส่วนตัวรวมกันแล้วเกินกว่า ๑๐ วัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕

(นายประพันธ์ มนทการติวงศ์)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน