



## ประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔

.....

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของส่วนราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗(๔) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ คณะกรรมการบริหารนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของส่วนราชการ

๒.๑ ให้ใช้แนวปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของส่วนราชการ ดังนี้

๒.๑.๑ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

๒.๑.๒ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

๒.๑.๓ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓ เรื่อง การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ตามระบบใหม่ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

๒.๑.๔ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐

๒.๑.๕ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

๒.๒ ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๒.๑ ผลงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑.๒.๑.๑ ปริมาณงาน
- ๑.๒.๑.๒ คุณภาพของงาน
- ๑.๒.๑.๓ ความทันเวลา
- ๑.๒.๑.๔ ความคุ้มค่าของงาน
- ๑.๒.๑.๕ ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน
- ๒.๒.๒ คุณลักษณะการปฏิบัติงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้
  - ๑.๒.๒.๑ ความสามารถ และความอดสาหะในการปฏิบัติงาน
  - ๑.๒.๒.๒ การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างของส่วนราชการ
  - ๑.๒.๒.๓ ความรับผิดชอบ
  - ๑.๒.๒.๔ ความร่วมมือ
  - ๑.๒.๒.๕ สภาพการมาปฏิบัติงาน
  - ๑.๒.๒.๖ การวางแผน
  - ๑.๒.๒.๗ ความคิดริเริ่ม

๒.๓ กำหนดให้มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ในการประเมินแต่ละครั้ง กำหนดคะแนนผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

๒.๔ ระดับผลการประเมินแต่ละปัจจัยของผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของส่วนราชการ เป็น ๓ ระดับ

| ผลการประเมินการปฏิบัติงาน | คะแนนประเมิน                                |
|---------------------------|---|
| ดีเด่น                    | ๙๐ - ๑๐๐%                                   |
| ยอมรับได้                 | ๖๐ - ๘๙.๙๙%                                 |
| ต้องปรับปรุง              | ต่ำกว่า ๖๐% (ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง) |

๒.๕ การกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน

๒.๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของส่วนราชการประจำปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

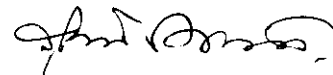
- ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
- ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

ข้อ ๓ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ ครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ เมษายน) ให้ควบคุมจำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นหนึ่งชั้น ต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตราลูกจ้างของส่วนราชการที่ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม สำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ ครั้งที่ ๒ (วันที่ ๑ ตุลาคม) ให้อยู่ภายในวงเงินเลื่อนขั้นร้อยละ ๖ ของจำนวนอัตราค่าจ้างที่มีผู้ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้นำจำนวนเงินที่ได้ในการเลื่อนขั้นครั้งที่ ๑ (วันที่ ๑ เมษายน) มาหักออกก่อน (ไม่รวมค่าตอบแทนพิเศษ) ทั้งนี้ จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปี สองชั้นจะต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างของส่วนราชการที่ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

ข้อ ๔ การปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน ต้องไม่ลาป่วย – ลากิจเกิน ๙ ครั้ง หรือ มาสายไม่เกิน ๙ ครั้ง หรือ จำนวนวันลารวมกันไม่เกิน ๒๓ วัน และปฏิบัติราชการมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่ เดือน

ข้อ ๕ กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีใช้ดุลยพินิจในการวินิจฉัยและถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔



(ศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ เศรษฐมานิต)  
ประธานคณะกรรมการนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล