หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

กองทรัพยากรบุคคล
สถาบันพระบรมราชชนก

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ
สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ

๑. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗

๒. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

๓. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ และที่ประกาศเพิ่มเติม

• หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก มีประสิทธิภาพสูงสุด โปร่งใส เป็นธรรม และมีมาตรฐานในแนวทางเดียวกัน อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๙ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัด ดังนี้

๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑.๑ การเลื่อนค่าตอบแทน

๑.๒ การเลิกจ้าง

๑.๓ การต่อสัญญาจ้าง

๑.๔ การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน

๑.๕ การให้ค่าตอบแทนพิเศษและการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ได้รับมอบหมาย ประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนและตรวจสอบได้

๓. ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ปีเดียวกัน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ มี ๒ ประเภท ดังนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ

๕. การปฏิบัติ...

๕. การปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานของพนักงานราชการผู้นั้น โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ ดังนี้

๕.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐ พิจารณาจากองค์ประกอบดังนี้

(๑) ประมาณผลงาน

(๒) คุณภาพผลงาน

(๓) ความรวมเร็วหรือความตรงต่อเวลา

(๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

๕.๒ การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) มุ่งผลสัมฤทธิ์

(๒) บริการที่ดี

(๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

(๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

(๕) การทำงานเป็นทีม

และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (เพิ่มเติม) ตำแหน่งละ ๓ สมรรถนะ

ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในตำแหน่งต่าง ๆ

สำหรับแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ส่วนราชการใช้ตามแบบที่สถาบันพระบรมราชชนกกำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานได้

๖. ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้นำผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน เป็น ๕ ระดับ คือ

ระดับ	คะแนน	คำอธิบาย
ดีเด่น	๙๕ – ๑๐๐	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือดีกว่าที่คาดหวัง
ดีมาก	๘๕ – ๙๔.๙๙	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานเกินมาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือดีกว่าที่คาดหวัง
ดี	๗๕ – ๘๔.๙๙	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานได้มาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือตามคาดหวัง
พอใช้	๖๕ – ๗๔.๙๙	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานหรือข้อบกพร่องอยู่เสมอหรือต่ำกว่าที่คาดหวัง
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	ผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานต้องปรับปรุง

ให้มีการ...

ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการหรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากข้อตกลงผลการบริหารงานของส่วนราชการหรือภารกิจหลักที่ได้มีการกำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดการจ้างที่กำหนดในสัญญาจ้าง

๗. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงานในภาพรวมของส่วนราชการที่จะมอบหมายให้พนักงานราชการปฏิบัติ จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินและพนักงานราชการแต่ละคน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จของงานผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานราชการผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย

(๒) ในระหว่างรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม (๑) รวมทั้งเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานราชการสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่หน่วยงานกำหนด

(๓) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินดำเนินการ ดังนี้

(๓.๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

(๓.๒) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(๓.๓) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานราชการตามสำคัญคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณาเพื่อความเป็นมาตรฐาน โปร่งใสและเป็นธรรมในการประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อหัวหน้าส่วนราชการเพื่อนำไปใช้ในการบริหารงานบุคคลต่อไป

(๓.๔) แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงานราชการ และให้คำปรึกษา แนะนำแก่พนักงานราชการเพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

๘. ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อทำหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในสังกัด โดยมีองค์ประกอบและหน้าที่เพื่อเสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ทุกระดับประกอบด้วย

๘.๑ คณะกรรมการระดับสถาบัน ประกอบด้วย ผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นประธานกรรมการข้าราชการในส่วนราชการนั้นตามที่อธิการบดีเห็นสมควรไม่น้อยกว่า ๒ คนเป็นกรรมการ และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็นเลขานุการ

๘.๒ คณะกรรมการระดับวิทยาลัย มีหน้าที่เสนอความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการในหน่วยงานของตน ประกอบด้วยข้าราชการในส่วนราชการนั้นที่มีพนักงานราชการทั่วไป ตามที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรไม่น้อยกว่า ๒ คนเป็นกรรมการ และให้หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเป็นเลขานุการ

๙. พนักงานราชการทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป พร้อมกับแจ้งให้พนักงานผู้นั้นทราบภายใน ๗ วันนับตั้งแต่วันทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑๐. กรณี...

๑๐. กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการทั่วไปผู้ใด ให้ส่วนราชการดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่วนราชการที่ประสงค์จะจ้างพนักงานราชการในตำแหน่งต่าง ๆ ต่อไป หรือขอจ้างใหม่ จะต้องมีหลักฐานโดยละเอียดชัดเจนที่แสดงนโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานราชการตำแหน่งดังกล่าวปฏิบัติงานต่อไป หากส่วนราชการไม่มีแผนงาน หรือโครงการที่จำเป็นต้องปฏิบัติหรือไม่มีหลักฐานแสดงโดยชัดเจน ก็ให้เลิกจ้างพนักงานราชการในตำแหน่งนั้น ๆ

การต่อสัญญาจ้างให้ส่วนราชการจัดส่งนโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่ดำเนินการอยู่ว่ายังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานราชการปฏิบัติงานต่อไป ไปให้สถาบันพระบรมราชชนกเพื่อทราบก่อนครบสัญญาจ้าง

(๒) ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ใดรับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันในปีที่จะต่อสัญญาจ้างไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างพิจารณาสั่งจ้างต่อไป

อนึ่ง สำหรับพนักงานราชการ กลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ การต่อสัญญาจ้างต้องคำนึงถึงงบประมาณของส่วนราชการตามแผนงาน โครงการ การต่อสัญญาจ้างให้กระทำได้คราวละไม่เกิน ๑ ปี ต่อสัญญาจ้างได้ตามแผนงานโครงการดังกล่าว โดยให้ดำเนินการตาม ข้อ ๑๐ (๑) วรรคสอง

๑๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ กำหนดให้ใช้แนวทางและวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางดังต่อไปนั้น

(๑) ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้รับผิดชอบงาน/โครงการร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษ ให้ประเมินจากผลการ ปฏิบัติงานตามเป้าหมายและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ตามข้อตกลง/เงื่อนไขในสัญญาจ้าง ทั้งนั้น กำหนดให้มีสัดส่วนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

(๓) ให้ส่วนราชการผู้จ้างกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการพิเศษเป็นรายเดือนหรือเป็นระยะ ๆ เมื่องาน/โครงการ ได้ดำเนินการสำเร็จไปแล้วร้อยละ ๒๕ ร้อยละ ๕๐ ร้อยละ ๗๕ และร้อยละ ๑๐๐ หรืออื่น ๆ โดยเทียบเคียงกับเป้าหมายของงาน/โครงการ

(๔) ให้ส่วนราชการดำเนินการเช่นเดียวกับพนักงานราชการทั่วไปในข้อ ๓, ๘, ๙, และ ๑๐

๑๒. ให้ส่วนราชการวางระบบจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ในข้อ ๑

• หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ

ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนพนักงานราชการ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ พนักงานราชการที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนและตรวจสอบได้

๒. การเลื่อนค่าตอบแทน ให้เลื่อนปีละหนึ่งครั้ง คือ วันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี

๓. การเลื่อน...

๓. การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับตามลักษณะของกลุ่มงานตามประกาศกำหนด

๔. สถาบันพระบรมราชชนกจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในข้อ ๑

๕. พนักงานราชการในกลุ่มงานใด ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างให้พนักงานราชการผู้นั้นได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในกลุ่มงานนั้นตามผลการประเมินการปฏิบัติงานและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๖ ได้

๖. พนักงานราชการซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) รอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ทางราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานตามข้อ ๑ แล้วเห็นว่าอยู่ใน**เกณฑ์ไม่ต่ำกว่าระดับดี** สามารถเลื่อนค่าตอบแทนได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ให้ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการของทุกกลุ่มงาน ณ วันที่ ๑ กันยายน

(๒) รอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่พนักงานราชการผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนค่าตอบแทนและได้ถูกงดเลื่อนค่าตอบแทนเพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้วให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(๓) รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกิน ๔ เดือน

(๔) รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) รอบปีที่แล้วมาได้รับการจ้างงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ยกเว้น ได้รับการจ้างงานในวันที่ ๒ หรือวันเปิดทำการแรกของเดือนกุมภาพันธ์ เนื่องจากวันที่ ๑ หรือวันถัดไปของเดือนดังกล่าวตรงกับวันหยุดราชการ

(๖) รอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ส่วนราชการกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน ซึ่งอนุโลม ตามที่ถือปฏิบัติกับข้าราชการหรือลูกจ้างประจำในตำแหน่งที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกันก็ได้

(๗) รอบปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ ๑๒ เดือน โดยมีวันลาไม่เกิน ๔๐ วันทำการ (ลาป่วยและลากิจส่วนตัว) แต่ไม่รวมถึงการลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(ข) ลาพักผ่อน

(ค) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อม ปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน

(ง) การลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจย์

๗. การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๓ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาระเบียบวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทน

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่งให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนด้วย

๙. ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตราค่าตอบแทน หรือเลื่อนค่าตอบแทน หากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็นสิบบาท

๑๐. ในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนเห็นสมควรให้พนักงานราชการผู้ใดได้เลื่อนค่าตอบแทน แต่หากปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพนักงานราชการผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนรอการเลื่อนค่าตอบแทนไว้ก่อนและกันเงินสำหรับเลื่อนค่าตอบแทนไว้ด้วย เมื่อการสอบสวนและการพิจารณาแล้วเสร็จให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณาดังนี้

(๑) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิด หรือจะต้องถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ได้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษตัดค่าตอบแทน หรือลดอัตราค่าตอบแทน ให้งดเลื่อนค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนค่าตอบแทนไว้เกินหนึ่งปีให้งดเลื่อนค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ในปีที่จะถูกลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วให้งดเลื่อนค่าตอบแทนในปีที่จะได้เลื่อนค่าตอบแทนปีสุดท้าย ส่วนปีอื่นให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนค่าตอบแทนไว้

(๓) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากราชการหรือจะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมองให้งดเลื่อนค่าตอบแทนทุกปีที่ได้รอการเลื่อนค่าตอบแทน

การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

๑๑. ในการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนเห็นสมควรให้พนักงานราชการผู้ใดได้เลื่อนค่าตอบแทน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิด ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนรอการเลื่อนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนค่าตอบแทนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณา ดังนี้

(๑) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ได้ถ้าได้รอการเลื่อนค่าตอบแทนไว้เกินหนึ่งปีให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนค่าตอบแทนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้าศาล...

(๒) ถ้าศาลพิพากษาลงโทษเบากว่าจำคุก ให้งดเลื่อนค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ถ้าได้รอการเลื่อนค่าตอบแทนไว้เกิน ๑ ปี ให้งดเลื่อนค่าตอบแทนในปีที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วให้งดเลื่อนค่าตอบแทนในปีที่จะได้เลื่อนค่าตอบแทนครั้งสุดท้าย ส่วนในปีอื่นให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนค่าตอบแทนไว้

(๓) ถ้าศาลพิพากษาลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนค่าตอบแทนทุกครั้งที่ได้รอการเลื่อนค่าตอบแทนไว้

การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนตามข้อ (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดีให้แยกพิจารณาเป็นคดีๆ ไป

๑๒. ในกรณีผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนได้รอการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการไว้เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๑ และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๑๒ ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวรอการเลื่อนค่าตอบแทนผู้นั้นไว้จนกว่าการสอบสวนและการพิจารณาทางวินัยแล้วเสร็จ และจนกว่าศาลมีคำพิพากษาแล้วจึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณาการเลื่อนค่าตอบแทนตามข้อ ๑๑ (๑) (๒)และ (๓) หรือตามข้อ ๑๒ (๑) (๒) และ (๓) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ โดยถือเกณฑ์จำนวนปีที่จะต้องงดเลื่อนค่าตอบแทนที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากราชการไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๑ หรือตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๑๒ กรณีใดกรณีหนึ่งจึงจะพิจารณาการเลื่อนค่าตอบแทนที่รอการเลื่อนไว้ได้ตามผลของกรณีนั้นโดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

๑๓. ในกรณีที่ผู้มีอำนาจเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนค่าตอบแทนให้พนักงานราชการผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายในหรือหลังวันที่ ๑ ตุลาคม หรือออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ หลังวันที่ ๑ ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนจะสั่งเลื่อนค่าตอบแทนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่จะได้เลื่อนค่าตอบแทนก็ได้

๑๔. พนักงานราชการผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนค่าตอบแทนได้จากข้อ ๘ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนด แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนค่าตอบแทนให้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนเสนออธิการบดีสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนเป็นการเฉพาะรายได้

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง พนักงานราชการผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนค่าตอบแทนได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกนี้แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนค่าตอบแทนให้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าตอบแทนเสนอสภาสถาบันพระบรมราชชนก เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนค่าตอบแทนเป็นการเฉพาะราย

การดำเนินการของส่วนราชการ

<u>หน่วยงานในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกส่วนกลาง</u>

รอบประเมินครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

รอบประเมินครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

๑. ให้ทุกหน่วยงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

๒. ส่งข้อมูลวันลา มาสาย ของพนักงานราชการ ให้กองทรัพยากรบุคคลภายในเวลากำหนด

๓. ส่งบัญชีสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบฟอร์มเอกสารหมายเลข ๑ และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้กองทรัพยากรบุคคลภายในเวลากำหนด

<u>วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก</u>

รอบประเมินครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

๑. ให้ทุกหน่วยงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

๒. บันทึกคะแนนการประเมินและวันลา มาสาย ของพนักงานราชการในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)

๓. ส่งบัญชีสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานจากระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ให้สถาบันพระบรมราชชนก ตามแบบฟอร์มเอกสารหมายเลข ๑ ภายในเวลากำหนด

รอบประเมินครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

เพื่อให้การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ณ วันที่ ๑ ตุลาคม เป็นไปด้วยความรวดเร็วและสามารถเบิกจ่ายค่าตอบแทนได้ถูกต้องครบถ้วน สถาบันพระบรมราชชนกจึงขอให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. ให้ทุกหน่วยงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการตามประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานราชการ ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

๒. บันทึกคะแนนการประเมินและวันลา มาสาย ของพนักงานราชการในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)

๓. ให้คำนวณวงเงินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการที่มีคนครองอยู่ของทุกกลุ่มงาน ณ วันที่ ๑ กันยายน

๔. ให้คำนวณการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม โดยสามารถเลื่อนค่าตอบแทนได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน

๕. กรณีที่ส่วนราชการแจ้งวงเงินให้สถาบันพระบรมราชชนกทราบแล้ว หรือมีข้อมูลเปลี่ยนแปลง เช่น ลาออก หรือถึงแก่กรรม ก่อนวันที่ ๒ กันยาน ให้รีบดำเนินการและบันทึกในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) และแจ้งสถาบันพระบรมราชชนกทราบด้วย พร้อมจัดส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกัน

๖. ให้ส่วนราชการจัดส่งเอกสารให้สถาบันพระบรมราชชนก ตามแบบฟอร์มเอกสารหมายเลข ๑ – ๔ ที่แนบมาพร้อมนี้ เพื่อจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการภายในเวลากำหนด ดังนี้

๖.๑ บัญชีสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ รอบการประเมิน จากระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)

๖.๒ บัญชีรายละเอียดการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

๖.๓ บัญชีรายชื่อผู้ที่ไม่อยู่ในเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

๖.๔ บัญชีสรุปจำนวนพนักงานราชการและจำนวนเงินเลื่อนค่าตอบแทน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

เอกสารหมายเลข ๑

บัญชีรายละเอียดคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ

สังกัดวิทยาลัย.....

☐ ณ วันที่ ๑ เมษายน ..... (รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ..... ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม .....)

☐ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ..... (รอบที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ..... ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน .....)

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ค่าตอบแทนปัจจุบัน	คะแนนประเมิน รอบที่ ๑			คะแนนประเมิน รอบที่ ๒			คะแนนเฉลี่ย ๒ รอบ	ระดับการประเมิน	ร้อยละที่ได้เลื่อน	หมายเหตุ
					คะแนนประเมินองค์ประกอบ ๑ ร้อยละ ๘๐	คะแนนประเมินองค์ประกอบ ๒ ร้อยละ ๒๐	รวม รอบที่ ๑	คะแนนประเมินองค์ประกอบ ๑ ร้อยละ ๘๐	คะแนนประเมินองค์ประกอบ ๒ ร้อยละ ๒๐	รวม รอบที่ ๒				

(ตัวอย่าง)

บัญชีรายละเอียดการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีพนักงานราชการ

สังกัดวิทยาลัย.....

เพื่อประกอบการจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ณ วันที่ ๑ ตุลาคม.....

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล รหัสประจำตัวประชาชน	สังกัด/ตำแหน่ง	กลุ่มงาน	ตำแหน่งเลขที่	ค่าตอบแทนก่อนเลื่อน	ร้อยละที่ได้เลื่อน	จำนวนเงินที่ได้เลื่อน	ค่าตอบแทนให้ได้รับ	หมายเหตุ
๑	นางสาว ก..... รหัสประจำตัวประชาชน	วิทยาลัย..... ฝ่ายบริหารทั่วไป นักวิชาการเงินและบัญชี	บริหารทั่วไป	๘๑	๑๘,๐๐๐	๔.๕๐	๘๑๐	๑๘,๘๑๐	
๒	นาย ข..... รหัสประจำตัวประชาชน	นักจัดการงานทั่วไป	บริหารทั่วไป	๘๒	๑๘,๐๐๐	๔	๗๒๐	๑๘,๗๒๐	
๓	นาย ค..... รหัสประจำตัวประชาชน	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	บริหารทั่วไป	๘๓	๑๙,๕๐๐	๓.๕	๖๙๐	๒๐,๑๙๐	

(ตัวอย่าง)

บัญชีรายชื่อผู้ที่ไม่อยู่ในเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม .....

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล รหัสประจำตัวประชาชน	สังกัด/ตำแหน่ง	กลุ่มงานพนักงานราชการ	ตำแหน่งเลขที่	ค่าตอบแทน (บาท)	หมายเหตุ
๑	นาย ง..... x xxxx xxx xx xx x	**วิทยาลัย.....** **กลุ่มงานบริหารทั่วไป** นักจัดารกงานทั่วไป	บริหารทั่วไป	.....	๑๘,๐๐๐	ได้รับการจ้างงานในปีที่แล้วมา (๑ มี.ค.....) น้อยกว่า ๘ เดือน ขาดคุณสมบัติ ตามหลักเกณฑ์ข้อ ๘ (๕)

เอกสารหมายเลข ๔

(ตัวอย่าง)

บัญชีสรุปจำนวนพนักงานราชการและจำนวนเงินเลื่อนค่าตอบแทน

ณ วันที่ ๑ ตุลาคม .....

ส่วนราชการ.....

ตามบัญชีรายละเอียดอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการ

จำนวนผู้ครองอัตรา ณ วันที่ ๑ กันยาน ..... (ราย	**จำนวนเงิน ณ วันที่ ๑ กันยายน ..... (บาท)**	**จำนวนเงิน ร้อยละ ๔ (บาท)**	**จำนวน เงินที่เลื่อน (บาท**	**หมายเหตุ**
xx	xxx,xxx	x,xxx	x,xxx	จำนวนเงินที่เลื่อนต้องไม่เกินวงเงิน ร้อยละ ๔

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป

รอบการประเมิน ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ..... ถึงวันที่ 31 มีนาคม .....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

วันเริ่มสัญญา..... วันสิ้นสุดสัญญาจ้าง.....

ชื่องาน/โครงการ.....

ตำแหน่ง..... กลุ่มงาน..... สังกัด.....

ส่วนที่ 2 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ส่วนที่ 2 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตัวชี้วัด/ผลงาน	ระดับค่าเป้าหมาย (ก)					% น้ำหนัก (ข)	คะแนน (ค) (ค = กxข)
	1.00 - 1.99	2.00 - 2.99	3.00 – 3.99	4.00 – 4.99	5.00		
1.							
2.							
3.							
					รวม	**100%**	

คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานครั้งที่ 2 = $\frac{\text{คะแนนรวมของทุกตัวชี้วัด (ค)}}{5} \times 100 = \frac{\square}{\square} \times 100 = \square$

หมายเหตุ : 5 (ตัวหาร) หมายถึง คะแนนเต็มของระดับค่าเป้าหมาย

100 (ตัวคูณ) หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของผลสัมฤทธิ์ของงานให้เป็นคะแนนที่มีฐาน คะแนนเต็มเป็น 100 คะแนน

ส่วนที่ 3 การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ระดับที่แสดงออกจริง (ก)					% น้ำหนัก (ข)	คะแนน (ค) (ค = ก x ข)
	1.00 – 1.99 ต่ำกว่ากำหนดมาก	2.00 – 2.99 ต่ำกว่ากำหนด	3.00 – 3.99 ตามกำหนด	4.00 – 4.99 เกินกว่ากำหนด	5.00 เกินกว่ากำหนดมาก		
สมรรถนะหลัก							
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์						15	
2. การบริการที่ดี						15	
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ						15	
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม						15	
5. การทำงานเป็นทีม						15	
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ							
6.						10	
7.						10	
8.						5	
					รวม	100%	

คะแนนพฤติกรรมครั้งที่ 1 = $\frac{\text{คะแนนรวมของทุกสมรรถนะ (ค)}}{5}$ X 100 = $\frac{\square}{\square}$ X 100 = $\square$

หมายเหตุ : 5 (ตัวหาร) หมายถึง คะแนนเต็มของระดับที่แสดงออกจริง

100 (ตัวคูณ) หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นคะแนนที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น 100 คะแนน

ส่วนที่ 4 สรุปผลการประเมินครั้งที่ 1

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) X (ข)
ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์		80	
ผลการประเมินพฤติกรรมฯ		20	
รวม			

ระดับผลการประเมินครั้งที่ 1

- ☐ ดีเด่น 95 – 100%
- ☐ ดีมาก 85 – 94.99%
- ☐ ดี 75 – 84.99%
- ☐ พอใช้ 65 – 74.99%
- ☐ ต้องปรับปรุง 0 – 64.99%

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน.....

.....

.....

ส่วนที่ 5 การรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 1

ผู้รับการประเมิน :

☐ ได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานแล้ว ลงชื่อ.....
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

ผู้ประเมิน :

☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ ลงชื่อ.....
ตำแหน่ง.....

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... วันที่.....
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ
โดยมี.....เป็นพยาน
ลงชื่อ.....พยาน
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

ส่วนที่ 6 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน ลงชื่อ.....
☐ มีความเห็นต่างดังนี้..... ตำแหน่ง.....
..... วันที่.....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน ลงชื่อ.....
☐ มีความเห็นต่างดังนี้..... ตำแหน่ง.....
..... วันที่.....

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป

รอบการประเมิน ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน.....ถึงวันที่ 30 กันยายน.....

<u>ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้รับการประเมิน</u>

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

วันเริ่มสัญญา..... วันสิ้นสุดสัญญาจ้าง.....

ชื่องาน/โครงการ.....

ตำแหน่ง.....กลุ่มงาน.....สังกัด.....

ส่วนที่ 2 การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

ตัวชี้วัด/ผลงาน	ระดับค่าเป้าหมาย (ก)					% น้ำหนัก (ข)	คะแนน (ค) (ค = กxข)
	1.00 - 1.99	2.00 - 2.99	3.00 – 3.99	4.00 – 4.99	5.00		
1.							
2.							
3.							
					รวม	**100%**	

คะแนนผลสัมฤทธิ์ของงานครั้งที่ 2 = <u>คะแนนรวมของทุกตัวชี้วัด (ค)</u> X 100 = $\frac{\square}{\square}$ x 100 = $\square$
5

หมายเหตุ : 5 (ตัวหาร) หมายถึง คะแนนเต็มของระดับค่าเป้าหมาย

100 (ตัวคูณ) หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของผลสัมฤทธิ์ของงานให้เป็นคะแนนที่มีฐาน คะแนนเต็มเป็น 100 คะแนน

ส่วนที่ 3 การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	ระดับที่แสดงออกจริง (ก)					% น้ำหนัก (ข)	คะแนน (ค) (ค = กxข)
	1.00 – 1.99 ต่ำกว่ากำหนดมาก	2.00 – 2.99 ต่ำกว่ากำหนด	3.00 – 3.99 ตามกำหนด	4.00 – 4.99 เกินกว่ากำหนด	5.00 เกินกว่ากำหนดมาก		
สมรรถนะหลัก							
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์						15	
2. การบริการที่ดี						15	
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ						15	
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม						15	
5. การทำงานเป็นทีม						15	
สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ							
6.						10	
7.						10	
8.						5	
					รวม	100%	

คะแนนพฤติกรรมครั้งที่ 2 = $\frac{\text{คะแนนรวมของทุกสมรรถนะ (ค)}}{5}$ X 100 = ☐ X 100 = ☐

หมายเหตุ : 5 (ตัวหาร) หมายถึง คะแนนเต็มของระดับที่แสดงออกจริง

100 (ตัวคูณ) หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นคะแนนที่มีฐานคะแนนเต็มเป็น 100 คะแนน

ส่วนที่ 4 สรุปผลการประเมินครั้งที่ 2

องค์ประกอบการประเมิน	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (ก) X (ข)
ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์			
ผลการประเมินพฤติกรรมฯ			
รวม		100%	

ระดับผลการประเมินครั้งที่ 2

- ☐ ดีเด่น 95 – 100%
- ☐ ดีมาก 85 – 94.99%
- ☐ ดี 75 – 84.99%
- ☐ พอใช้ 65 – 74.99%
- ☐ ต้องปรับปรุง 0 – 64.99%

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ระเมิน.....

.....

.....

ส่วนที่ 5 การรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 2

ผู้รับการประเมิน :

☐ ได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานแล้ว ลงชื่อ.....
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

ผู้ประเมิน :

☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ ลงชื่อ.....
ตำแหน่ง.....

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... วันที่.....
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ
โดยมี.....เป็นพยาน
ลงชื่อ.....พยาน
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

ส่วนที่ 6 ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน ลงชื่อ.....
☐ มีความเห็นต่างดังนี้..... ตำแหน่ง.....
..... วันที่.....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน ลงชื่อ.....
☐ มีความเห็นต่างดังนี้..... ตำแหน่ง.....
..... วันที่.....

แบบสรุปผลการประเมินการปฏิบัติงาน 2 รอบการประเมิน

1. ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....

วันเริ่มสัญญา..... วันสิ้นสุดสัญญาจ้าง.....

ชื่องาน/โครงการ.....

ตำแหน่ง..... กลุ่มงาน..... สังกัด.....

2. สรุปผลการประเมิน 2 รอบการประเมิน

ผลการประเมินเฉลี่ย 2 รอบการประเมิน = ผลการประเมินครั้งที่ 1+ ผลการประเมินครั้งที่ 2 / 2

=

3. สรุประดับผลการประเมิน 2 รอบการประเมิน

ระดับผลการประเมิน ครั้งที่ 1

- ☐ ดีเด่น 95.00 – 100%
- ☐ ดีมาก 85 – 94.99%
- ☐ ดี 75 – 84.99%
- ☐ พอใช้ 65 – 74.99%
- ☐ ต้องปรับปรุง 0 – 64.99%

ระดับผลการประเมิน ครั้งที่ 2

- ☐ ดีเด่น 95 – 100%
- ☐ ดีมาก 85 – 94.99%
- ☐ ดี 75 – 84.99%
- ☐ พอใช้ 65 – 74.99%
- ☐ ต้องปรับปรุง 0 – 64.99%

สรุประดับผลการประเมิน 2 รอบการประเมิน

- ☐ ดีเด่น 95 – 100%
- ☐ ดีมาก 85 – 94.99%
- ☐ ดี 75 – 84.99%
- ☐ พอใช้ 65 – 74.99%
- ☐ ต้องปรับปรุง 0 – 64.99%

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. การรับทราบผลการประเมิน 2 รอบการประเมิน

ผู้รับการประเมิน :

☐ ได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานแล้ว

ลงชื่อ.....
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

ผู้ประเมิน :

☐ ได้แจ้งผลการประเมินและผู้รับการประเมินได้ลงนามรับทราบ

ลงชื่อ.....
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....
แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ
โดยมี.....เป็นพยาน
ลงชื่อ.....พยาน
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

5. ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน
☐ มีความเห็นต่างดังนี้.....
.....

ลงชื่อ.....
ตำแหน่ง.....
วันที่.....

ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี) :

☐ เห็นด้วยกับผลการประเมิน
☐ มีความเห็นต่างดังนี้.....
.....

ลงชื่อ.....
ตำแหน่ง.....
วันที่.....