



ประกาศกรมการจัดหางาน  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
และการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส มีความเหมาะสม และมีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๙ วรรคสอง และข้อ ๓๙ ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และความในข้อ ๔ ของประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ ประกอบกับข้อ ๗ ของประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง ค่าตอบแทนของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ อธิบดีกรมการจัดหางานจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ลงวันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

(ก) ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ปีละสองครั้ง ตามปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ปีเดียวกัน

(ข) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้มอบหมายงานหรือผู้กำกับดูแลพนักงานราชการเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการตามข้อ (ก) โดยมีผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ หรือ ๒ ระดับเป็นผู้กลั่นกรองผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(ค) เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้พนักงานราชการผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมินผล และให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

/( ง ) นอกจากหลักเกณฑ์...

( ง ) นอกจากหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในประกาศนี้แล้ว ให้ผู้ประเมินใช้หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ สำหรับรอบการประเมินปีงบประมาณ ๒๕๕๕ เป็นต้นไป ( ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๔ )

( จ ) สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ ( ๑ ตุลาคม ๒๕๕๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๕๔ ) ให้ใช้หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗ และประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ลงวันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑

( ๒ ) หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี

( ก ) ให้พนักงานราชการได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑ ) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

๒ ) พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการที่มีผลการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่าระดับดี ได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ให้ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกิน ร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการทุกกลุ่มงาน ณ วันที่ ๑ กันยายน ของปี

( ข ) การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน กรณีผลการประเมินอยู่ในระดับดี

๑ ) ในรอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนค่าตอบแทน

๒ ) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัย หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

๓ ) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๔ ) ในรอบปีที่แล้วมาต้องได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างและมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน

/ ๕ ) ในรอบปีที่แล้วมา...

๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกินกว่า ๒๐ ครั้ง หรือ ลาป่วยและลากิจส่วนตัว รวมกันเกินกว่า ๔๐ วันทำการ หรือเกินกว่า ๒๐ ครั้ง ทั้งนี้ไม่รวมการลาคลอดบุตร การลาพักผ่อน การลาไปเพื่อรับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(ค) การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน กรณีผลการประเมินอยู่ในระดับดีมากและระดับดีเด่น

๑) ต้องเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ (ก) และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการดังต่อไปนี้

- ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

- ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

- ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบกตร้าเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

- ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

- ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตร้าเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

- ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

๒) ในรอบปีที่แล้วมาต้องมีวันลาป่วย ลากิจส่วนตัว และมาทำงานสาย รวมกันไม่เกิน ๒๐ วันทำการ

(ง) การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน กรณีไม่เลื่อนค่าตอบแทน

๑) ในรอบปีที่แล้วมา มาทำงานสายเกินกว่า ๒๐ ครั้ง หรือลาป่วยและลากิจส่วนตัว รวมกันเกินกว่า ๔๐ วันทำการ หรือเกินกว่า ๒๐ ครั้ง

๒) ในรอบปีที่แล้วมามีผลการประเมินการปฏิบัติงานทั้งปีต่ำกว่าระดับดี

๓) ในรอบปีที่แล้วมาขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นเป็นหลักเกณฑ์ทั่วไปในการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ หากมีกรณีพิเศษที่จะต้องพิจารณานอกเหนือจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานระดับสำนัก กอง หรือเทียบเท่า เสนอกรมการจัดหางาน เพื่อประกอบการพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๕๔

(นายประวิทย์ เตียงผล)

อธิบดีกรมการจัดหางาน