



กรมประชาสัมพันธ์
วันที่ 6418
วันที่ 14 ส.ค. 45 (11.00/6)

กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม ๑	เลขที่ 10400	ที่ 14	ส.ค. 2545	เลข ๗๘
14.30				
☒ ไม่ค.	☐ ค.			
☐ ค.พ.	☐ ค.ค.			
☐ ค.ท.	☐ ค.			

18 กรกฎาคม 2545

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

เรียน ในโอกาสครบปีที่ ๑

อ้างถึง 1. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

พ.ศ. 2544

2. หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค 0527.6/ว 23413 ลงวันที่ 18 กันยายน 2544

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

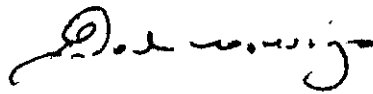
ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 กระทรวงการคลังได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2544 เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้าง การให้เงินค่าตอบแทนพิเศษ และการให้เงินรางวัลประจำปีให้เกิดความเป็นธรรมและมีมาตรฐาน และให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ มาปรับใช้สำหรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำโดยอนุโลม ตามหนังสือที่อ้างถึง 2 นั้น

เพื่อปรับเปลี่ยนการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลูกจ้างประจำ โดยมีผลสัมฤทธิ์ของงานที่เป็นรูปธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของข้อ 22 ข้อ 23 และข้อ 27 แห่งระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2537 และเป็นไปตามหลักการของระบบคุณธรรม และการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ กระทรวงการคลังจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ และให้ยกเลิกหนังสือที่อ้างถึง 2 โดยให้

ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามสิ่ง
ที่ส่งมาด้วย สำหรับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2545 เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายชนใจนึก ชัยตระกูล)

ปลัดกระทรวงการคลัง

กรมบัญชีกลาง

สำนักบริหารการเบิกจ่ายเงิน

ส่วนบริหารงานบุคคลลูกจ้าง

โทร. 0-2271-3119

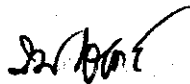
โทรสาร 0-2271-3115

ที่ นร 2003/กจ 4264

เรียน อปส.

เพื่อโปรดทราบ และกจ.จะได้แจ้ง

ผู้เกี่ยวข้องถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 2545



อกจ.

16 ส.ค. 45

ทราบ

(นายสุชาติ สุชาติเวชภูมิ)

อปส.

16 ส.ค. 2545

น. น.ช.ท.

เพื่อโปรดดำเนินการ



อกจ.

19 ส.ค. 2545

อปส.

8/100

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างประจำ

กระทรวงการคลังเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ดังนี้

1. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สำหรับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2545 เป็นต้นไป

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำที่กระทรวงการคลังกำหนดนี้ มีหลักการที่จะประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

3.2 การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน

3.3 การแต่งตั้งลูกจ้างประจำ

3.4 การให้ออกจากราชการ

3.5 การให้รางวัลสูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

4. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

4.1 ผลงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

(1) ปริมาณงาน

(2) คุณภาพของงาน

(3) ความทันเวลา

(4) ความคุ้มค่าของงาน

(5) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

4.2 คุณลักษณะการปฏิบัติงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

(1) ความสามารถ และความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน

(2) การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ

(3) ความรับผิดชอบ

- (4) ความร่วมมือ
- (5) สภาพการปฏิบัติงาน
- (6) การวางแผน
- (7) ความคิดริเริ่ม

ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจ และสภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในตำแหน่งต่าง ๆ

สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ส่วนราชการพิจารณาใช้ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนด แบบท้ายหลักเกณฑ์นี้ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานได้

4.3 การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยมีวิธีการและขั้นตอนการประเมินผล ดังนี้

4.3.1 กำหนดให้มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน ในการประเมินแต่ละครั้ง และให้กำหนดน้ำหนักคะแนนผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ตามลักษณะงานของผู้ปฏิบัติ เป็น 2 กลุ่ม คือ

1) ลูกจ้างประจำ หมวดแรงงาน กึ่งฝีมือ และฝีมือ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ใช้แรงงาน ความชำนาญ และประสบการณ์เล็กน้อย มีลักษณะการปฏิบัติงานไม่ซับซ้อน การประเมินจึงเน้นปัจจัยของผลงานมากกว่าคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

2) ลูกจ้างประจำ หมวดฝีมือพิเศษระดับต้น กลาง สูง และเฉพาะ เป็นตำแหน่งที่ใช้ฝีมือ ความชำนาญงาน และประสบการณ์เป็นหลัก รวมทั้งใช้ความรู้เชิงวิชาการประกอบ ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ต้องมีการวางแผนงาน การวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจ การให้ข้อเสนอแนะ การแก้ปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งความสามารถเฉพาะตัว โดยกำหนดให้มีสัดส่วนคะแนนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 70

4.3.2 ให้ส่วนราชการเป็นผู้แบ่งคะแนนให้แต่ละปัจจัยที่จะประเมิน (รายละเอียดในแบบประเมินผล) ตามลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย และเมื่อรวมแล้ว คะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ประเมินผลงาน และคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ต้องไม่เกินสัดส่วนคะแนนของผลงานและสัดส่วนคะแนนของคุณลักษณะการปฏิบัติงาน

4.3.3 ให้กำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมินในแต่ละปัจจัย ให้เหมาะสมตามสัดส่วนของคะแนนเต็มในแต่ละปัจจัย โดยใช้วิธีคำนวณสัดส่วนทางคณิตศาสตร์

4.3.4 สำหรับกรณีที่คะแนนรวมในการประเมินมีจุดทศนิยม ให้ปัดทิ้งและนำคะแนนรวมที่ได้มาสรุปผลการประเมินตามที่กำหนดไว้ 3 ระดับดังกล่าว

ตัวอย่างที่ 1 การประเมินลูกจ้างประจำหมวดแรงงาน กึ่งฝีมือ และฝีมือ มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน และให้กำหนดสัดส่วนผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงานเป็น 80 : 20

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ระดับผลการประเมิน		
		ดีเด่น (90 - 100%)	เป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
1. ผลงาน	80	72.00-80.00	48.00-71.20	0-47.20
1.1 ปริมาณงาน	20	18.00-20.00	12.00-17.80	0-11.80
1.2 คุณภาพของงาน	20	18.00-20.00	12.00-17.80	0-11.80
1.3 ความทันเวลา				
1.4 ความคุ้มค่า				
1.5 ผลสัมฤทธิ์				
1.6 องค์ประกอบอื่น ๆ				
2. คุณลักษณะ	20	18.00-20.00	12.00-17.80	0-11.80
2.1 ความสามารถ และความ อุตสาหะในการปฏิบัติงาน	4	3.60-4.00	2.40-3.56	0-2.36
2.2 การรักษาวินัย และปฏิบัติตน เหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง ประจำ	4	3.60-4.00	2.40-3.56	0-2.36
2.3 ความรับผิดชอบ				
2.4 ความร่วมมือ				
2.5 สภาพการมาปฏิบัติงาน				
2.6 คุณลักษณะอื่น ๆ (ถ้ามี)				
รวมคะแนน	100	90.00-100.00	60.00-89.00	0-59.00

ตัวอย่างที่ 2 การประเมินลูกจ้างประจำหมวดฝีมือพิเศษระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง และเฉพาะ มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน และให้กำหนดสัดส่วนผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน เป็น 70 : 30

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ระดับผลการประเมิน		
		ดีเด่น (90 - 100%)	เป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
1. ผลงาน	70	63.00-70.00	42.00-62.30	0-41.30
1.1 ปริมาณงาน	20	18.00-20.00	12.00-17.80	0-11.80
1.2 คุณภาพของงาน	15	13.50-15.00	9.00-13.35	0-8.85
1.3 ความทันเวลา				
1.4 ความคุ้มค่า				
1.5 ผลสัมฤทธิ์				
1.6 องค์ประกอบอื่น ๆ				
2. คุณลักษณะ	30	27.00-30.00	18.00-26.70	0-17.70
2.1 ความสามารถ และความ อุทิศตนในการปฏิบัติงาน	6	5.40-6.00	3.60-5.34	0-3.54
2.2 การรักษาวินัย และปฏิบัติตน เหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง ประจำ	4	3.60-4.00	2.40-3.56	0-2.36
2.3 ความรับผิดชอบ				
2.4 ความร่วมมือ				
2.5 สภาพการมาปฏิบัติงาน				
2.6 การวางแผน				
2.7 ความคิดริเริ่ม				
2.8 คุณลักษณะอื่น ๆ (ถ้ามี)				
รวมคะแนน	100	90.00-100.00	60.00-89.00	0-59.00

4.3.5 ให้กำหนดระดับผลการประเมินแต่ละปัจจัยของผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ เป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน (ร้อยละ)	คำอธิบาย
ดีเด่น	90 - 100	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือดีเด่น
เป็นที่ยอมรับได้	60 - 89	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือยอมรับได้
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรือมีข้อบกพร่องอยู่เสมอ

4.3.6 ให้รวมคะแนนผลการประเมินทั้งสิ้น และคิดเป็นร้อยละ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับระดับผลการประเมินที่กำหนดไว้ 3 ระดับ เพื่อสรุปผลการประเมิน ดังนี้

คะแนนเต็ม	ระดับผลการประเมิน		
	ดีเด่น (90 - 100%)	เป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
100	90 - 100	60 - 89	0 - 59

5. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากข้อตกลงผลการบริหารงานของส่วนราชการ หรือภารกิจหลักที่ได้มีการกำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการกำหนดไว้ด้วย

6. ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

7. การประเมินครั้งที่ 1 ตามข้อ 6 ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ และผลการประเมินต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ไว้ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งที่ 2

8. ให้นำระบบเปิดซึ่งใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 117 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2540 มาใช้กับลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

9. ให้มีคณะกรรมการระดับกรม เพื่อวัตถุประสงค์ในการพิจารณากลับกรของผลการประเมินให้เกิดมาตรฐาน และความเป็นธรรมในการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง โดยมีองค์ประกอบตามที่ส่วนราชการเห็นสมควร เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว

ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลับกรให้เกิดความเป็นธรรมในระดับสำนัก / กอง ด้วยก็ได้

10. ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำไปใช้ในการพิจารณาให้เงินรางวัลประจำปีตามที่กำหนดด้วย

11. เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินควรนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานดียิ่งขึ้น

12. ให้กรมวางระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

13. กรณีอื่น ๆ ที่มีเหตุผลและความจำเป็น กระทรวงการคลังและส่วนราชการอาจร่วมกันกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมตามลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน และอื่น ๆ ได้