ประกาศกรมการจัดหางาน
เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและ
การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปด้วยความเหมาะสม และมีมาตรฐานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๙ วรรคสอง ของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ อธิบดีกรมการจัดหางานจึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

๑. ยกเลิกประกาศกรมการจัดหางาน เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๘

๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๒.๑ <u>หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน</u>

(๑) ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ปีละสองครั้งตามปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้มอบหมายงานหรือผู้กำกับดูแลพนักงานราชการเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการตามข้อ (๑) โดยมีผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป ๑ ระดับ หรือ ๒ ระดับเป็นผู้กลั่นกรองผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(๓) เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เป็นผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้พนักงานราชการผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมินผล และให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

(๔) นอกจากหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในประกาศนี้แล้วให้ผู้ประเมินใช้หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ลงวันที่ ๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๗ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานราชการด้วย

/๒.๒ หลักเกณฑ์ ...

๒.๒ <u>หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน</u>

(๑) หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน กรณีผลการประเมินอยู่ในระดับดี

(๑.๑) ในรอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนค่าตอบแทน

(๑.๒) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัย หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๑.๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๑.๔) ในรอบปีที่แล้วมาต้องได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างและมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(๑.๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกินกว่า ๒๐ ครั้ง หรือลาป่วยและลากิจส่วนตัว รวมกันเกินกว่า ๔๐ วันทำการ หรือเกินกว่า ๒๐ ครั้ง ทั้งนี้ไม่รวมการลาคลอดบุตร ลาพักผ่อน ลาไปเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล และลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(๒) หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน กรณีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น

(๒.๑) ต้องเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ (๑) และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

- ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

- ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

- ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

- ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

- ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

- ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

/(๒.๒) ในรอบปี ...

(๒.๒) ในรอบปีที่แล้วมาต้องมีวันลาป่วย ลากิจส่วนตัว และมาทำงานสายรวมกันไม่เกิน ๒๐ วันทำการ

(๓) หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน กรณีไม่เลื่อนค่าตอบแทน

(๓.๑) ในรอบปีที่แล้วมา มาทำงานสายเกินกว่า ๒๐ ครั้ง หรือลาป่วยและลากิจส่วนตัว รวมกันเกินกว่า ๔๐ วันทำการ หรือเกินกว่า ๒๐ ครั้ง

(๓.๒) ในรอบปีที่แล้วมามีผลการประเมินการปฏิบัติงานทั้งปีต่ำกว่าระดับดี

(๓.๓) ในรอบปีที่แล้วมาขาดราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นเป็นหลักเกณฑ์ทั่วไปในการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ หากมีกรณีพิเศษที่จะต้องพิจารณานอกเหนือจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานระดับสำนัก กอง หรือเทียบเท่า เสนอกรมการจัดหางานเพื่อประกอบการพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑

(นายไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์)
อธิบดีกรมการจัดหางาน