



ประกาศจังหวัดระนอง

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง

เพื่อให้การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดระนอง เป็นไปตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ จังหวัดระนองจึงขอยกเลิกประกาศจังหวัดระนอง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ลงวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดระนอง ดังนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง ตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่รอบการประเมินวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๒ ตามประกาศนี้

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง

ข้อ ๓ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สำหรับส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค จังหวัดระนอง ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำหรับลูกจ้างประจำที่อยู่ในบังคับบัญชา

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้

- ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๑ มีนาคม
- ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

(๑) ผลงาน ให้มีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

(๒) คุณลักษณะการปฏิบัติงาน

๕.๑ การประเมินผลงาน เป็นการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน และลูกจ้างประจำผู้รับการประเมิน โดยพิจารณาจากปัจจัย ดังนี้

(๑) ปริมาณผลงาน คือ ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง หรือ มาตรฐานของงาน เป็นต้น

(๒) คุณภาพของงาน คือ ความถูกต้อง ความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความประณีต หรือคุณภาพอื่นๆ เป็นต้น

(๓) ความทันเวลา คือ เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานหรือภารกิจนั้นๆ เป็นต้น

(๔) ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรที่ใช้กับ ผลผลิตของงานหรือโครงการ เป็นต้น

(๕) ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ คือ ผลผลิตหรือผลลัพธ์ ความสมบูรณ์ ความประณีต หรือคุณภาพอื่นๆ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน เป็นต้น

๕.๒ การประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินพฤติกรรม ทักษะและ
แสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากปัจจัย ดังนี้

(๑) ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน คือ ความรอบรู้ ความเข้าใจ
เกี่ยวกับงานในหน้าที่ งานที่เกี่ยวข้อง และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจในการทำงาน
ให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค

(๒) การรักษาวินัยและปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง คือ การปฏิบัติตน
ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการเคารพกฎระเบียบต่างๆ รวมทั้งการ
ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบจรรยาบรรณ และค่านิยมของหน่วยงาน

(๓) ความรับผิดชอบ คือ การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่น
ทำงานให้สำเร็จลุล่วง และยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน

(๔) ความร่วมมือ คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม
อันเป็นผลทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

(๕) สภาพการปฏิบัติงาน คือ การตรงต่อเวลา การลาหยุดงาน การขาดงาน

(๖) การวางแผน คือ ความสามารถในการคาดการณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล กำหนด
เป้าหมาย และวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม

(๗) ความคิดริเริ่ม คือ ความสามารถในการคิดริเริ่มปรับปรุงงานให้เกิดผลสำเร็จ
ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งมีความคิดเห็นข้อเสนอแนะ มาใช้ต่อองค์กร

๕.๓ องค์ประกอบอื่นๆ ที่ใช้ในการประเมิน (ถ้ามี) ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบ
การประเมินอื่นๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจ และสภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ
ในตำแหน่งนั้นๆ โดยระบุว่าเป็นองค์ประกอบใด และมีวิธีการประเมินอย่างไร

ข้อ ๖ ระดับผลการประเมิน ให้ส่วนราชการกำหนดระดับผลการประเมินแต่ละองค์ประกอบ
เป็น ๓ ระดับ ดังนี้

ระดับ	คะแนน (ร้อยละ)	คำอธิบาย
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือดีเด่น
เป็นที่ยอมรับได้	๖๐ - ๘๙	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือยอมรับได้
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรือมีข้อบกพร่องอยู่เสมอ

ทั้งนี้ การคะแนนรวมในการประเมินมีจุดทศนิยมให้ปัดทิ้ง โดยในการประเมินครั้งที่ ๑
ให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากดีเด่น เป็นที่ยอมรับ และต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจน
เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง และเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครั้งที่ ๒ ต่อไป

ข้อ ๗ แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้ส่วนราชการพิจารณาใช้
ตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนดแนบท้ายหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม
๒๕๕๓ หรือปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานก็ได้

/ข้อ ๘ เกณฑ์อื่น ๆ ...

ข้อ ๘ เกณฑ์อื่นๆ ตามที่ผู้ว่าราชการจังหวัดระนองเห็นชอบ
จึงประกาศให้ทราบทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒

จตุพงษ์ ปิณฑะ

(นายจตุพงษ์ ปิณฑะ)

ผู้ว่าราชการจังหวัดระนอง