



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองการบริหารงานบุคคล งานสวัสดิการ โทร. ๑๑๑๓

ที่ ศธ.๐๕๒๗.๐๑.๒๗(๖)/๐๖๔๔ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ

(๑) เรียน อธิการบดี

ก. สรุปเรื่อง

ตามบันทึกข้อความของกองการบริหารงานบุคคล ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๑.๒๗(๓)/๐๓๘๕ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๕๔ มหาวิทยาลัยได้อนุมัติแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ และพนักงานเงินรายได้ เพื่อใช้ประกอบการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด คราวละ ๑ ปี ๓ ปี หรือ ๕ ปี นั้น (เอกสารแนบ ๑) เนื่องจากปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้ปรับเปลี่ยนชื่อของพนักงานเงินรายได้ จากเดิม พนักงานเงินรายได้ เปลี่ยนเป็น พนักงานราชการ (เงินรายได้) ซึ่งจะต้องดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ โดยอนุโลม จึงทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ (เงินรายได้) เกิดความซ้ำซ้อน

ในการนี้ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ (เงินรายได้) เป็นมาตรฐานเดียวกันกับพนักงานราชการ (เงินแผ่นดิน) กองการบริหารงานบุคคล จึงขอเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ (เงินรายได้) ดังกล่าว

ข. ขอกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ (เอกสารแนบ ๒)
๒. หนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๑ ลงวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ (เอกสารแนบ ๓)
๓. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการตาม Competency (เอกสารแนบ ๔)

ค. ข้อมูลประกอบการพิจารณา

ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ ได้วางหลักเกณฑ์ไว้ ดังนี้

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการที่ส่วนราชการจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

- (๑) การเลื่อนค่าตอบแทน
- (๒) การเลิกจ้าง
- (๓) การต่อสัญญาจ้าง
- (๔) อื่น ๆ

ข้อ ๖ วรรค ๓ ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ส่วนราชการนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐ คะแนน
ดีมาก	๘๕ - ๙๔ คะแนน
ดี	๗๕ - ๘๔ คะแนน
พอใช้	๖๕ - ๗๔ คะแนน
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕ คะแนน

ข้อ ๑๐ พนักงานราชการทั่วไปผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงาน แล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป

ง. ข้อเสนอเพื่อโปรดพิจารณา

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ (เงินรายได้) เพื่อใช้ประกอบการต่อสัญญาจ้าง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ กองการบริหารงานบุคคล จึงใคร่ขออนุมัติยกเลิกแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้เงินรายได้ (เอกสารแนบ ๑) และขออนุมัติใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการประจำปีตามข้อกำหนดมาย่างต้นแทน โดยกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง ดังนี้

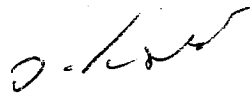
ระดับผลการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)	ผลการปฏิบัติงานและการต่อสัญญาจ้าง
ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	ปฏิบัติงานได้ผลดีเกิดความคาดหมายอย่างมาก (เห็นสมควรให้ต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลา ๑ ปี/๓ ปี/๕ ปี)
ดีมาก	๘๕ - ๙๔	ปฏิบัติงานได้ดีและรวดเร็วกว่าปกติ (เห็นสมควรให้ต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลา ๑ ปี/๓ ปี)
ดี	๗๕ - ๘๔	ปฏิบัติงานได้ดีตามที่ได้รับมอบหมาย (เห็นสมควรให้ต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลา ๑ ปี/๓ ปี)
พอใช้	๖๕ - ๗๔	ปฏิบัติงานได้ตามที่ได้รับมอบหมายแต่มีข้อบกพร่อง (เห็นสมควรให้เลิกจ้างตามความในข้อ ๑๐ ของประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔)
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไม่ได้ (เห็นสมควรให้เลิกจ้างตามความในข้อ ๑๐ ของประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔)

ทั้งนี้ กรณีการจ้างครั้งแรกให้กำหนดระยะเวลาเป็นเวลา ๑ ปี สามารถจ้างข้ามปีงบประมาณได้ เช่น เริ่มจ้างวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เป็นต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรด

๑. อนุมัติ ตามที่เสนอ

๒. มอบ กองการบริหารงานบุคคลแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานรับทราบ และถือปฏิบัติต่อไป



(นายอารมย์ จินน้อย)

ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล

๒ ไลน์เนต @ อินทน์

1. เติพรภทธรชบุรี

2. คีแจ้ว คีปะ: ฟูมตพ.ท.มวรีทวแพชค
รัตนม ค๒๕๕๕แจ้ว.

๓ - อรุณี

- สอนภาษาโปรแกรมคอมพิวเตอร์
ดำเนินคดี

สุพ
26/11/55

สุพ ดน

26 ต.ค. 55