



ประกาศกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป

ในสำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๙ วรรคสองของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๗ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องแนวทางประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ในสังกัดสำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม”

ข้อ ๒ พนักงานราชการทั่วไป หมายถึง พนักงานราชการทั่วไปที่ปฏิบัติงานในสำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการ และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

- (๑) การเลื่อนค่าตอบแทน
- (๒) การเลิกจ้าง
- (๓) การต่อสัญญาจ้าง
- (๔) อื่นๆ

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการทำงาน โดยกำหนดสัดส่วนและองค์ประกอบในการประเมิน ดังนี้

๔.๑ สัดส่วนในการประเมิน

- (๑) สัดส่วนคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐
- (๒) สัดส่วนคะแนนการประเมินพฤติกรรมการทำงาน ร้อยละ ๒๐

๔.๒ องค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน

- (๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้
 - ปริมาณผลงาน
 - คุณภาพผลงาน
 - ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
 - การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ทั้งนี้อาจนำตัวชี้วัดรายบุคคลจากแผนที่กลยุทธ์ กอง/กลุ่ม/ศูนย์ (Strategy Map) มาใช้ในการประเมินร่วมด้วยได้ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา

(๒) การประเมินพฤติกรรมการทำงาน ให้ประเมินจากองค์ประกอบ ดังนี้

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การบริการที่ดี
- การคิดวิเคราะห์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การดำเนินการเชิงรุก

ทั้งนี้ การกำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในแต่ละองค์ประกอบ ต้องเป็นรูปธรรม เหมาะสมกับลักษณะงาน และการมอบหมายงาน

ข้อ ๕ คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมิน มี ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนน
ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐
ดีมาก	๘๕ - ๙๔.๙๙
ดี	๗๕ - ๘๔.๙๙
พอใช้	๖๕ - ๗๔.๙๙
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕

ข้อ ๖ ให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) เริ่มรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายและพนักงานราชการทั่วไปแต่ละคนร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือความสำเร็จที่พนักงานราชการทั่วไปผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรม และเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในแต่ละรอบการประเมิน รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย

(๒) ระหว่างรอบการประเมิน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานตามที่กำหนด

(๓) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ดำเนินการดังนี้

(๓.๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามข้อตกลงร่วมกัน โดยกำหนดค่าเป้าหมายเพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยค่าเป้าหมายจะต้องสะท้อนต่อผลผลิตหรือผลลัพธ์ของงาน หรือ สิ่งที่ต้องการให้บรรลุผล ซึ่งค่าเป้าหมายแบ่งเป็น ๕ ระดับไล่เรียงจากเป้าหมายผลงานระดับต่ำสุดไปสู่ระดับสูงสุด คือตั้งแต่ระดับ ๑ ระดับ ๒ ระดับ ๓ ระดับ ๔ และระดับ ๕ โดยเป้าหมายผลงานที่เป็นมาตรฐานทั่วไปให้อยู่ในระดับคะแนน ๓

ระดับ ๑ คะแนน	สำหรับผลการปฏิบัติงานในระดับ “ค่าเป้าหมายต่ำสุดที่ยอมรับได้”
ระดับ ๒ คะแนน	สำหรับผลการปฏิบัติงานในระดับ “ค่าเป้าหมายต่ำกว่ามาตรฐาน”
ระดับ ๓ คะแนน	สำหรับผลการปฏิบัติงานในระดับ “ค่าเป้าหมายระดับมาตรฐาน”
ระดับ ๔ คะแนน	สำหรับผลการปฏิบัติงานในระดับ “ค่าเป้าหมายระดับยากปานกลาง”
ระดับ ๕ คะแนน	สำหรับผลการปฏิบัติงานในระดับ “ค่าเป้าหมายระดับยากมาก”

(๓.๒) วิธีการประเมินพฤติกรรมการทำงาน ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินผลโดยการให้คะแนนการประเมินสมรรถนะ กำหนดพฤติกรรมเป็น ๕ ระดับ

ระดับ ๑ คะแนน	ต่ำกว่ากำหนดมาก หมายถึง ไม่ค่อยปรากฏคุณลักษณะ หรือแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดได้ไม่ชัดเจนหรือน้อยกว่าที่กำหนดมาก
ระดับ ๒ คะแนน	ต่ำกว่ากำหนด หมายถึง ปรากฏคุณลักษณะเด่นชัดพอสมควร และแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดได้น้อยกว่าที่กำหนด ค่อนข้างมีความสม่ำเสมอ สะท้อนคุณภาพในระดับเป็นที่ยอมรับปานกลาง
ระดับ ๓ คะแนน	ตามกำหนด หมายถึง ปรากฏคุณลักษณะเด่นชัด และแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดได้ครบถ้วน มีความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา หรือสะท้อนคุณภาพในระดับเป็นส่วนใหญ่
ระดับ ๔ คะแนน	เกินกว่าที่กำหนด หมายถึง ปรากฏคุณลักษณะเด่นชัดมาก มีลักษณะหลากหลาย และแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดได้ครบถ้วน มีความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา มีความต่อเนื่องในเชิงคุณภาพหรือสะท้อนคุณภาพในระดับเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง
ระดับ ๕ คะแนน	เกินกว่าที่กำหนดมาก หมายถึง ปรากฏคุณลักษณะเด่นชัดอย่างยิ่ง มีลักษณะหลากหลาย และแสดงพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ตามที่กำหนดได้ครบถ้วน มีความสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา มีความต่อเนื่องในเชิงคุณภาพ หรือสะท้อนคุณภาพในระดับเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง และเป็นแบบอย่างได้

(๔) ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศ และตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับผู้รับการประเมิน

(๕) หน่วยงานการเจ้าหน้าที่จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานราชการทั่วไปตามลำดับคะแนนผลการประเมิน และเสนอบัญชีรายชื่อดังกล่าวให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใส และความเป็นธรรมของงาน

(๖) ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย แจ้งผลการประเมินโดยตรงแก่พนักงานราชการทั่วไป โดยให้ลงชื่อรับทราบด้วย และให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานราชการ เพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น กรณีไม่ยินยอมลงชื่อรับทราบให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย บันทึกไว้เป็นหลักฐานว่าได้แจ้งผลการประเมินแก่พนักงานราชการแล้ว

(๗) พนักงานราชการทั่วไปผู้ใด ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้วมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ทำความเห็นเสนอผู้รับมอบอำนาจเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้าง

(๘) ให้หน่วยงานการเจ้าหน้าที่จัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ในข้อ ๓

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการปีละ ๒ รอบตามปีงบประมาณ ดังนี้

รอบที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๙ การพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการทั่วไป

ให้พนักงานราชการทั่วไป สำนักงานรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

๙.๑ ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติงานอยู่ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม

๙.๒ ในรอบปีงบประมาณ

(๑) ต้องมีเวลาปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๒) มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

(๓) ต้องไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

(๔) จนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ต้องไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นนายแก้ต่างให้และศาลได้ประทับรับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทน

(๕) ต้องไม่มีวันลาป่วยเกิน ๓๐ วันทำการและลาอีกเกิน ๑๐ วันทำการ รวมกันเกินกว่า ๔๐ วันทำการ หรือคิดเป็นจำนวนครั้งในการลาต้องไม่เกิน ๒๐ ครั้ง แต่ไม่รวมถึงวันลา ดังต่อไปนี้

(๕.๑) ลาคลอดบุตร ไม่เกิน ๙๐ วัน

(๕.๒) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวกันหรือหลายคราว ซึ่งเมื่อรวมกันแล้วไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

(๕.๓) ลาป่วย เพราะประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่

(๕.๔) ลาพักผ่อน

(๕.๕) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลไม่เกิน ๖๐ วัน

(๕.๖) ลาเพื่อไปอุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

(๖) ต้องไม่มาปฏิบัติงานสายเกินกว่า ๓๖ ครั้ง

ข้อ ๘ นอกจากที่ระบุข้างต้น ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรี ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๙ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับในกรอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๕ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕) เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการเปลี่ยนแปลง

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(ศาสตราจารย์สิริฤกษ์ ทรงศิวิไล)

ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม