



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักงานอธิการบดี กองการบริหารงานบุคคล งานทะเบียนประวัติและสารสนเทศ โทร. ๑๑๗๒

ที่ ศธ ๐๕๒๗.๐๑.๒๗(๓)/ว ๐๐๑๒ วันที่ ๘ มกราคม ๒๕๕๖

เรื่อง...แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ (เงินรายได้)

เรียน คณบดี/ ผู้อำนวยการ/ หัวหน้าหน่วยงาน

ตามที่ประชุม ก.บ.ม.มหาวิทยาลัยนเรศวร ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๕ มีมติอนุมัติ
แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานราชการ (เงินรายได้)
นั้น ในการนี้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตาม
วัตถุประสงค์ กองการบริหารงานบุคคลจึงขอให้ทุกหน่วยงานดาวน์โหลดแนวทางการประเมินฯ ดังกล่าว ที่เว็บไซต์ของ
กองการบริหารงานบุคคล <http://www.personnel.nu.ac.th/home/> ทั้งนี้ หากมีประเด็นสงสัยให้ติดต่อสอบถาม
ได้ที่บุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|--|--------------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล (นายอารมย์ จินน้อย) | เบอร์โทรศัพท์ ๑๔๐๘ |
| ๒. หัวหน้างานทะเบียนประวัติและสารสนเทศ (นางวินิสา บุญคง) | เบอร์โทรศัพท์ ๑๑๗๒ |
| ๓. หัวหน้างานสวัสดิการ (นางพวงทอง ชินละนาค) | เบอร์โทรศัพท์ ๑๑๑๓ |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และกรุณาแจ้งให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

(นายอารมย์ จินน้อย)

ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล



10206 (10/65)

งานตุลาการ
กองการบริหารงานบุคคล
เลขรับที่ 379
วันที่ 9 ต.ค. 2555 เวลา 10.21 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานอธิการบดี กองการบริหารงานบุคคล งานสวัสดิการ โทร. ๑๑๑๓

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

เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ

ค.บ.ม.
กองการบริหารงานบุคคล
เลขรับที่ 143
วันที่ 9 ต.ค. 2555 เวลา 10.30 น.

(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. ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

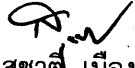
ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔ ได้วางหลักเกณฑ์ไว้ ดังนี้

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการที่ส่วนราชการจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

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

นำเสนอที่ประชุม ก.บ.ม.มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๕๕
มติ ที่ประชุมพิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. อนุมัติแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน
เพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ (เงินรายได้)
ตามที่เสนอ โดยมอบให้กองการบริหรงานบุคคล
ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ดังนี้ ปรากฏตาม
เอกสารแนบ ๑
๒. อนุมัติแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน
เพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)
เพิ่มเติม ดังนี้ ปรากฏตามเอกสารแนบ ๒

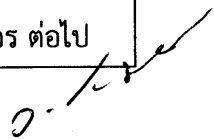

(ดร.สุชาติ เมืองแก้ว)
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
ก.บ.ม.และเลขานุการ

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานราชการ (เงินรายได้)

ระดับผลการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)	ผลการปฏิบัติงาน	การต่อสัญญาจ้าง
ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	ปฏิบัติงานได้ผลดีเกินความคาดหมายอย่างมาก	เห็นสมควรให้ต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลาไม่เกิน ๕ ปี
ดีมาก	๘๕ - ๙๔	ปฏิบัติงานได้ผลดีและรวดเร็วกว่าปกติ	เห็นสมควรให้ต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลา ๑ ปี หรือ ๓ ปี หรือ ๕ ปี
ดี	๗๕ - ๘๔	ปฏิบัติงานได้ผลดีตามที่ได้รับมอบหมาย	เห็นสมควรให้ต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลา ๑ ปี หรือ ๓ ปี
พอใช้	๖๕ - ๗๔	ปฏิบัติงานได้ตามที่ได้รับมอบหมายแต่มีข้อบกพร่อง	เห็นสมควรให้ต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลา ๑ ปี แต่ต้องได้รับการพัฒนาตามความในข้อ ๕ (๑) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไม่ได้	เห็นสมควรให้เลิกจ้างตามความในข้อ ๑๐ ของประกาศ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๔

แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้) เพิ่มเติม

ระดับผลการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)	ผลการปฏิบัติงาน	การต่อสัญญาจ้าง
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	ปฏิบัติงานได้ผลดีเกินความคาดหมายอย่างมาก	เห็นสมควรให้ต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลา ไม่เกิน ๕ ปี
ดีมาก	๘๐ - ๘๙	ปฏิบัติงานได้ผลดีและรวดเร็วกว่าปกติ	เห็นสมควรให้ต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลา ๑ ปี หรือ ๓ ปี หรือ ๕ ปี
ดี	๗๐ - ๗๙	ปฏิบัติงานได้ผลดีตามที่ได้รับมอบหมาย	เห็นสมควรให้ต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลา ๑ ปี หรือ ๓ ปี
พอใช้	๖๐ - ๖๙	ปฏิบัติงานได้ตามที่ได้รับมอบหมายแต่มีข้อบกพร่อง	เห็นสมควรให้ต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลา ๑ ปี แต่ต้องได้รับการพัฒนาตามความในข้อ ๕ (๑) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายไม่ได้	เห็นสมควรให้ต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลา ๑ ปี แต่ต้องได้รับการพัฒนาตามความในข้อ ๕ (๑) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร หากผลการประเมินอยู่ในระดับต้องปรับปรุงอีกในครั้งที่ ๒ ให้นำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาดำเนินการยกเลิกสัญญาจ้าง ตามความในข้อ ๕ (๖) แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยนเรศวร ต่อไป



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/พนักงานเงินรายได้ (เอกสารแนบ ๑) และขออนุมัติใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการประจำปีตามข้อกำหนดข้างต้นแทน โดยกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง ดังนี้

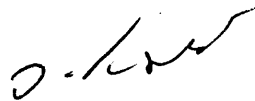
ระดับผลการประเมิน	คะแนน (ร้อยละ)	ผลการปฏิบัติงานและการต่อสัญญาจ้าง
ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	ปฏิบัติงานได้ผลดีเกินความคาดหมายอย่างมาก (เห็นสมควรให้ต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลา ๑ ปี/๓ ปี/๕ ปี)
ดีมาก	๘๕ - ๙๔	ปฏิบัติงานได้ผลดีและรวดเร็วกว่าปกติ (เห็นสมควรให้ต่อสัญญาจ้างเป็นระยะเวลา ๑ ปี/๓ ปี)
ดี	๗๕ - ๘๔	ปฏิบัติงานได้ผลดีตามที่ได้รับมอบหมาย (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 สามารถจ้างซ้ำมปีงบประมาณได้ เช่น เริ่มจ้างวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ ถึงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เป็นต้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรด

๑. อนุมัติ ตามที่เสนอ

๒. มอบ กองการบริหารงานบุคคลแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานรับทราบ และถือปฏิบัติต่อไป



(นายอารมย์ จินน้อย)

ผู้อำนวยการกองการบริหารงานบุคคล

๒) 131@อินท

1. เติมน้ำมันรถ

2. ค่าเบี้ย ค่าประกันสังคม ม.๓ ม.๕ ม.๑๐
รวม ๑๒๕๕๕.๕๕

๓) - อพูน

- ของกองบริหารงานบุคคล
ดำเนินการต่อไป

สุจินดา

๒๖ กันยายน ๕๕