

4.3.4 สำหรับกรณีที่มีคะแนนรวมในการประเมินมีจุดตกคณียุม ให้ปิดทิ้งและนำคะแนนรวมที่ได้มาสรุปผลการประเมินตามที่กำหนดไว้ 3 ระดับดังกล่าว

ตัวอย่างที่ 1 การประเมินลูกจ้างประจำหมวดแรงงาน กึ่งฝีมือ และมีมือ มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน และให้กำหนดสัดส่วนผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงานเป็น 80 : 20

| รายการประเมิน | คะแนนเต็ม | ระดับผลการประเมิน | | |
|---|-----------|-----------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| | | ดีเด่น (90 - 100%) | เป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%) | ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%) |
| 1. ผลงาน | 80 | 72.00-80.00 | 48.00-71.20 | 0-47.20 |
| 1.1 ปริมาณงาน | 20 | 18.00-20.00 | 12.00-17.80 | 0-11.80 |
| 1.2 คุณภาพของงาน | 20 | 18.00-20.00 | 12.00-17.80 | 0-11.80 |
| 1.3 ความทันเวลา | | | | |
| 1.4 ความคุ้มค่า | | | | |
| 1.5 ผลสัมฤทธิ์ | | | | |
| 1.6 องค์ประกอบอื่น ๆ | | | | |
| 2. คุณลักษณะ | 20 | 18.00-20.00 | 12.00-17.80 | 0-11.80 |
| 2.1 ความสามารถ และความ อุตสาหกรรมในการปฏิบัติงาน | 4 | 3.60-4.00 | 2.40-3.56 | 0-2.36 |
| 2.2 การรักษาวินัย และปฏิบัติตน เหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง ประจำ | 4 | 3.60-4.00 | 2.40-3.56 | 0-2.36 |
| 2.3 ความรับผิดชอบ | | | | |
| 2.4 ความร่วมมือ | | | | |
| 2.5 สภาพการมาปฏิบัติงาน | | | | |
| 2.6 คุณลักษณะอื่น ๆ (ถ้ามี) | | | | |
| รวมคะแนน | 100 | 90.00-100.00 | 60.00-89.00 | 0-59.00 |

ตัวอย่างที่ 2 การประเมินลูกจ้างประจำหมวดฝีมือพิเศษระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง และเฉพาะ มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน และให้กำหนดสัดส่วนผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน เป็น 70 : 30

| รายการประเมิน | คะแนน เต็ม | ระดับผลการประเมิน | | |
|---|---------------|-----------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| | | ดีเด่น (90 - 100%) | เป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%) | ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%) |
| 1. ผลงาน | 70 | 63.00-70.00 | 42.00-62.30 | 0-41.30 |
| 1.1 ปริมาณงาน | 20 | 18.00-20.00 | 12.00-17.80 | 0-11.80 |
| 1.2 คุณภาพของงาน | 15 | 13.50-15.00 | 9.00-13.35 | 0-8.85 |
| 1.3 ความทันเวลา | | | | |
| 1.4 ความคุ้มค่า | | | | |
| 1.5 ผลสัมฤทธิ์ | | | | |
| 1.6 องค์ประกอบอื่น ๆ | | | | |
| 2. คุณลักษณะ | 30 | 27.00-30.00 | 18.00-26.70 | 0-17.70 |
| 2.1 ความสามารถ และความ อดสาหะในการปฏิบัติงาน | 6 | 5.40-6.00 | 3.60-5.34 | 0-3.54 |
| 2.2 การรักษาวินัย และปฏิบัติตน เหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง ประจำ | 4 | 3.60-4.00 | 2.40-3.56 | 0-2.36 |
| 2.3 ความรับผิดชอบ | | | | |
| 2.4 ความร่วมมือ | | | | |
| 2.5 สภาพการมาปฏิบัติงาน | | | | |
| 2.6 การวางแผน | | | | |
| 2.7 ความคิดริเริ่ม | | | | |
| 2.8 คุณลักษณะอื่น ๆ (ถ้ามี) | | | | |
| รวมคะแนน | 100 | 90.00-100.00 | 60.00-89.00 | 0-59.00 |

4.3.5 ให้กำหนดระดับผลการประเมินแต่ละปัจจัยของผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ เป็น 3 ระดับ ดังนี้

| ระดับ | คะแนน (ร้อยละ) | คำอธิบาย |
|------------------|----------------|--|
| ดีเด่น | 90 - 100 | ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือดีเด่น |
| เป็นที่ยอมรับได้ | 60 - 89 | ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือยอมรับได้ |
| ต้องปรับปรุง | ต่ำกว่า 60 | ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรือมีข้อบกพร่องอยู่เสมอ |

4.3.6 ให้รวมคะแนนผลการประเมินทั้งสิ้น และคิดเป็นร้อยละ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับระดับผลการประเมินที่กำหนดไว้ 3 ระดับ เพื่อสรุปผลการประเมิน ดังนี้

| คะแนนเต็ม | ระดับผลการประเมิน | | |
|-----------|-----------------------|--------------------------------|-------------------------------|
| | ดีเด่น (90 - 100%) | เป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%) | ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%) |
| 100 | 90 - 100 | 60 - 89 | 0 - 59 |

5. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากข้อตกลงผลการบริหารงานของส่วนราชการ หรือภารกิจหลักที่ได้มีการกำหนดไว้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการกำหนดไว้ด้วย

6. ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายน ของปีเดียวกัน

7. การประเมินครั้งที่ 1 ตามข้อ 6 ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ และผลการประเมินต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินดีเด่น และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ไว้ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งที่ 2