



ที่ กค 0428/ว. ๑๐

กระทรวงการคลัง  
ถนนพระราม 6 กทม. 10400

๒๔ สิงหาคม 2553

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ  
ของส่วนราชการ

เรียน ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้อำนวยการจังหวัด เลขานุการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการ

- อ้างถึง 1. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0506.6/ว 69 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2545  
2. หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค 0428/ว 38 ลงวันที่ 1 เมษายน 2553

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง  
ประจำของส่วนราชการ จำนวน 1 ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และตามหนังสือที่อ้างถึง 2 ได้กำหนด  
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง ของลูกจ้างประจำของส่วนราชการขึ้นใหม่  
เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดระบบตำแหน่งลูกจ้างประจำของส่วนราชการ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่  
1 เมษายน 2553 ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เพื่อให้วิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
ของลูกจ้างประจำมีความชัดเจน และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จึงเห็นสมควรยกเลิกหลักเกณฑ์และ  
วิธีการตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0506.6/ว 69 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2545 และกำหนด  
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ  
ขึ้นใหม่ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สำหรับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายนิริศ จัยสุต)

รองปลัดกระทรวงการคลัง

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน

กรมบัญชีกลาง

กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง

โทร. 0 2271 3119

โทรสาร 0 2271 3115

www.cgd.go.th

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน  
ของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

กระทรวงการคลังเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ดังนี้

1. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ สำหรับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 เป็นต้นไป

2. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่กำหนดนี้ มีหลักการที่จะประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยส่วนราชการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

3. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

3.2 การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน

3.3 การแต่งตั้งลูกจ้างประจำ

3.4 การให้ออกจากราชการ

3.5 การให้รางวัลใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

4. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

4.1 ผลงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

(1) ปริมาณงาน

(2) คุณภาพของงาน

(3) ความทันเวลา

(4) ความคุ้มค่าของงาน

(5) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

4.2 คุณลักษณะการปฏิบัติงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

(1) ความสามารถ และความอดตะลหะในการปฏิบัติงาน

(2) การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ

(3) ความรับผิดชอบ

(4) ความร่วมมือ

อธิบดีกรมการปกครอง	60	กรมการปกครอง
อธิบดีกรมการปกครอง	60-89	กรมการปกครอง
อธิบดีกรมการปกครอง	90-100	กรมการปกครอง

4.3.5 ในส่วนที่ 3 ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการบริหารงานของส่วนราชการ

4.3.4 ส่วนที่ 3 ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการบริหารงานของส่วนราชการ

4.3.3 ส่วนที่ 3 ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการบริหารงานของส่วนราชการ

4.3.2 ส่วนที่ 2 ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการบริหารงานของส่วนราชการ

4.3.1 ส่วนที่ 1 ของระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการบริหารงานของส่วนราชการ

- (5) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการบริหารงานของส่วนราชการ
- (6) การวางแผน
- (7) ความรับผิดชอบ

4.3.6 ให้รวมคะแนนผลการประเมินทั้งสิ้น และคิดเป็นร้อยละ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับระดับ ผลการประเมินที่กำหนดไว้ 3 ระดับ เพื่อสรุปผลการประเมิน ดังนี้

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

ดังตัวอย่างตามเอกสารแนบ

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 ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินจัดลำดับผลการประเมิน เรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ และผลการประเมินต้องปรับปรุง ไล่ให้ชัดเจน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินดีเด่น และผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ไว้ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งที่ 2

8. ให้นำระบบเปิดซึ่งใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร 0205/ว 117 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2540 มาใช้กับลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ ให้หัวหน้าส่วนราชการ หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมิน อยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

9. ให้มีคณะกรรมการระดับกรม เพื่อวัตถุประสงค์ในการพิจารณากลับกรองผลการประเมิน ให้เกิดมาตรฐาน และความเป็นธรรมในการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง โดยมีองค์ประกอบตามที่ส่วนราชการเห็นสมควร เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว

ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลับกรองให้เกิดความเป็นธรรม ในระดับสำนัก / กอง ด้วยก็ได้

10.ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำไปใช้ในการพิจารณาให้เงินรางวัลประจำปีตามที่กำหนดด้วย

11. เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมิน ควรนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานดียิ่งขึ้น

12. ให้กรมวางระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

13. กรณีอื่น ๆ ที่มีเหตุผลและความจำเป็น กระทรวงการคลังและส่วนราชการอาจร่วมกัน กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมตามลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน และอื่น ๆ ได้

ตัวอย่าง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ (4 กลุ่มงาน)

มีคะแนนเต็ม 100 คะแนน และกำหนดสัดส่วนผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน เป็น 70 : 30

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	ระดับผลการประเมิน		
		ดีเด่น (90 - 100%)	เป็นที่ยอมรับได้ (60 - 80%)	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		0 - 11.80
1.2 คุณภาพของงาน	15	13.50 - 15.00		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 และ ความอดสาหะในการปฏิบัติงาน	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









### 1.2 สรุปผลการประเมิน

	คะแนน ผลการประเมิน	ดีเด่น (90 - 100%)	เป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
ครั้งที่ 1	.....	( )	( )	( )
ครั้งที่ 2	.....	( )	( )	( )

ตอนที่ 2 ความเห็นของผู้ประเมินชั้นต้นเกี่ยวกับการพัฒนาการเลื่อนขั้นค่าจ้าง และอื่น ๆ

2.1 ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาฝึกอบรม และการแก้ไขการปฏิบัติงาน (ระบุความถนัด จุดเด่น และสิ่งที่ควรพัฒนาของผู้รับการประเมิน)

ครั้งที่ 1 (1 ต.ค. - 31 มี.ค. ของปีถัดไป)	ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. - 30 ก.ย.)



ตอนที่ 3 ความเห็นของผู้ประเมินเหนือขึ้นไป

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
<p>( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p>	<p>( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p>
<p>( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p>	<p>( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p>
<p>(1) การให้คะแนนในการประเมิน .....</p>	<p>(1) การให้คะแนนในการประเมิน .....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>(2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน .....</p>	<p>(2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน .....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>(3) การเลื่อนขึ้นค่าจ้าง .....</p>	<p>(3) การเลื่อนขึ้นค่าจ้าง .....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>ลงชื่อ .....</p>	<p>ลงชื่อ .....</p>
<p>( ..... )</p>	<p>( ..... )</p>
<p>ตำแหน่ง .....</p>	<p>ตำแหน่ง .....</p>
<p>วันที่ .....</p>	<p>วันที่ .....</p>

ตอนที่ 4 ความเห็นของผู้ประเมินเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง

ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
<p>( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p>	<p>( ) เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น</p>
<p>( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p>	<p>( ) มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p>
<p>(1) การให้คะแนนในการประเมิน .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>(1) การให้คะแนนในการประเมิน .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>(2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>(2) การพัฒนาผู้รับการประเมิน .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>(3) การเลื่อนชั้นค่าจ้าง .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>(3) การเลื่อนชั้นค่าจ้าง .....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>ลงชื่อ .....</p>	<p>ลงชื่อ .....</p>
<p>( ..... )</p>	<p>( ..... )</p>
<p>ตำแหน่ง .....</p>	<p>ตำแหน่ง .....</p>
<p>วันที่ .....</p>	<p>วันที่ .....</p>



ที่ กค 0428/ว ๑๔

กระทรวงการคลัง

ถนนพระราม 6 กทม. 10400

๒๐ กันยายน 2553

เรื่อง การเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามระบบใหม่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม

เรียน ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้อำนวยการจังหวัด เลขาธิการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการ

อ้างถึง 1. หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค 0428/ว 38 ลงวันที่ 1 เมษายน 2553

2. หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428/ว 57 ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2553

ตามหนังสือที่อ้างถึง 1 กระทรวงการคลังได้กำหนดบัญชีกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง รวมทั้งกลุ่มบัญชีค่าจ้างกลุ่มที่ 1 - กลุ่มที่ 4 ของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ที่ใช้เป็นขั้นวัดในการเลื่อนขึ้นค่าจ้างขั้นใหม่ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2553 และตามหนังสือที่อ้างถึง 2 กระทรวงการคลังได้กำหนดแนวทางและวิธีปฏิบัติการปรับเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างประจำของส่วนราชการเข้าสู่ตำแหน่งตามระบบใหม่ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลังพิจารณาแล้ว เห็นควรขอความร่วมมือเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการตามระบบใหม่ ณ วันที่ 1 ตุลาคม ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนี้

1. การเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งปีแรก (วันที่ 1 เมษายน) ให้ควบคุมจำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขึ้นหนึ่งขั้น ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของอัตราลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ 1 มีนาคม สำหรับการเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครั้งปีหลัง (วันที่ 1 ตุลาคม) ให้อยู่ภายในวงเงินเลื่อนขึ้นร้อยละ 6 ของจำนวนอัตราค่าจ้างที่มีผู้ครองอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน โดยให้นำจำนวนเงินที่ได้ในการเลื่อนขึ้นครั้งปีแรก (วันที่ 1 เมษายน) มาหักออกก่อน (ไม่รวมค่าตอบแทนพิเศษ) ทั้งนี้ จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขึ้นค่าจ้างรวมกันทั้งปี สองขั้นจะต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ 1 มีนาคม

2. สำหรับ...

2. สำหรับส่วนราชการที่เข้าโครงการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำ การเบิกจ่ายค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2553 ให้ถือปฏิบัติตามข้อ 1.3 ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428/ว 57 ลงวันที่ 16 มิถุนายน 2553 ต่ไปจนกว่าการปรับปรุงระบบตามโครงการจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างประจำรองรับตำแหน่งตามหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค 0428/ว 38 ลงวันที่ 1 เมษายน 2553 จะแล้วเสร็จ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายนิศ ชัยสุตร)

รองปลัดกระทรวงการคลัง

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านรายจ่ายและหนี้สิน

กรมบัญชีกลาง

กลุ่มพัฒนาระบบลูกจ้าง

โทรศัพท์ 0 2271 3119

โทรสาร 0 2271 3115

[www.cgd.go.th](http://www.cgd.go.th)



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ \_\_\_\_\_

ที่ \_\_\_\_\_

วันที่ \_\_\_\_\_

12 ตุลาคม 2558

เรื่อง \_\_\_\_\_

③ เรียน ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ได้ตรวจสอบแล้ว ตามหนังสือที่ กค 0428/ว 90 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2553 กระทรวงการคลัง ได้พิจารณาปรับปรุงวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานลูกจ้างประจำ ให้มีความชัดเจน และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยยึดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ตามหนังสือที่ กค 0506.6 / ว 69 ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2545 (ต้งแนบ) และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำขึ้นใหม่ สรุปได้ดังนี้

หลักเกณฑ์ และวิธีการ ประเมิน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การปฏิบัติงาน	1. ใช้สำหรับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2558 เป็นต้นไป
	2. มีหลักการที่จะประเมินบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก
	3. มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลและเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้
	4. ให้ประเมินจากผลงาน และคุณลักษณะการปฏิบัติงาน (รายละเอียดข้อ 4.1-4.3)
	5. ให้มีข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้ประเมิน และผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ ผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน
	6. ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำปีละ 2 ครั้ง
	7. ให้ผู้ประเมินจัดลำดับผลการประเมินจากผู้ที่มีผลการประเมิน ดีเด่น เป็นที่ยอมรับได้ ต้องปรับปรุง เพื่อใช้ในการเลื่อนขั้น และจัดทำรายชื่อผู้มีผลการประเมินดีเด่น เป็นที่ยอมรับได้ ใช้ประกอบการเลื่อนขั้นครั้งที่ 2
	8. ให้ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบทั่วกัน
	9. ให้มีคณะกรรมการระดับมหาวิทยาลัย พิจารณากลับกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐาน เป็นธรรม ก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง (องค์ประกอบกรรมการตามที่ มหาวิทยาลัยเห็นสมควร)
	10.ให้นำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาให้เงินรางวัลประจำปี
	11.ให้นำผลการประเมินไปประกอบการให้ค่าปรึกษา แนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน
	12. ให้มหาวิทยาลัยวางระบบจัดเก็บผลการประเมิน
	13. กรณีอื่น ๆ ที่มีเหตุผลความจำเป็น กระทรวงการคลัง และ มหาวิทยาลัยอาจร่วมกัน กำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมตามลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน และอื่น ๆ ได้

1. เลื่อนขั้น ให้รางวัลประจำปี  
2. พัฒนา แก้ไขปรับปรุงงาน  
3. แต่งตั้งลูกจ้างประจำ  
4. ให้ออกจากราชการ  
5. ให้รางวัลใจ

ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคม)  
ครั้งที่ 2 (1 เมษายน ถึง 30 กันยายน)

⑥ รับความเห็นต้นเรื่องแล้ว  
27/10/58

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา เห็นสมควรเสนอรองอธิการบดีฝ่ายอำนาจการพิจารณาและจักได้เวียนแจ้ง

หน่วยงานทราบต่อไป

④ เรียน รองอธิการบดีฝ่ายอำนาจการ

เพื่อโปรดพิจารณา ดหมกนา

ศิริก อธิการบดี  
12/10/58

⑤ เรียนรองอธิการบดี

1. ได้เคยเสนอเรื่องไปแล้ว
2. ได้คุย ฟรอนพูน เกษวิไล
3. แจ้งอธิการบดีทราบก่อนแล้ว
4. ตามมติของสภามหาวิทยาลัย

12/10/58

12 ๓๐ 53