

แนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เพื่อให้การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงกำหนดแนวทางการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและวิธีการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ดังต่อไปนี้

๑. การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง คือ

๑.๑ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

๑.๒ หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

๑.๓ ประกาศกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ลงวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เรื่อง หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๒. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๒.๑ ผลงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

(๑) ปริมาณงาน

(๒) คุณภาพของงาน

(๓) ความทันเวลา

(๔) ความคุ้มค่าของงาน

(๕) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

๒.๒ คุณลักษณะการปฏิบัติงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

(๑) ความสามารถ และความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

(๒) การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ

(๓) ความรับผิดชอบ

(๔) ความร่วมมือ

(๕) สภาพการมาปฏิบัติงาน

(๖) การวางแผน

(๗) ความคิดริเริ่ม

๒.๓ องค์ประกอบอื่น ๆ (วินัย ขาด ลา มาสาย จริยธรรม)

ประเภท	คะแนนตามระดับค่าเป้าหมาย					น้ำหนัก (ข)
	๑	๒	๓	๔	๕	
ลาป่วย/ลากิจ ๒๓ วัน	มากกว่า ๒๓ วัน	๒๐ - ๒๓ วัน	๑๕ - ๑๙ วัน	๘ - ๑๔ วัน	๐ - ๗ วัน	๒๐
ลาป่วย/ลากิจ ๑๕ ครั้ง	มากกว่า ๑๕ ครั้ง	๑๒ - ๑๕ ครั้ง	๘ - ๑๑ ครั้ง	๔ - ๗ ครั้ง	๐ - ๓ ครั้ง	๒๐
มาสาย ๑๘ ครั้ง	มากกว่า ๑๘ ครั้ง	๑๕ - ๑๘ ครั้ง	๑๑ - ๑๔ ครั้ง	๗ - ๑๐ ครั้ง	๐ - ๖ ครั้ง	๓๐
โทษทางวินัย	ภาคทัณฑ์	ว่ากล่าวตักเตือน	-	-	ไม่มีโทษทางวินัย	๒๐
มาตรการ กรณีฝ่าฝืนจริยธรรม	สั่งให้ได้รับการพัฒนา	ว่ากล่าวตักเตือน	-	-	ไม่มีโทษทางจริยธรรม	๑๐
หมายเหตุ : ถ้ามีการลงโทษทางวินัยที่มากกว่าภาคทัณฑ์ให้ ๐ คะแนน						

๓. องค์ประกอบของการประเมิน และสัดส่วนขององค์ประกอบ

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ประเมิน ๓ องค์ประกอบ โดยผลงาน ร้อยละ ๗๐ คุณลักษณะการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๕ และองค์ประกอบอื่น ๆ (วินัย ขาด ลา มาสาย จริยธรรม) ร้อยละ ๕

๔. กำหนดระดับผลการประเมินเป็นคะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนนแต่ละระดับ	คำอธิบาย
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานหรือข้อกำหนดหรือดีเด่น
เป็นที่ยอมรับได้	๖๐-๘๙.๙๙	ผลงานหรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือยอมรับได้
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือมีข้อบกพร่องอยู่เสมอ

๕. ให้รวมคะแนนผลการประเมินทั้งสิ้น และคิดเป็นร้อยละแล้วนำมาเปรียบเทียบกับระดับผลการประเมินที่กำหนดไว้ ๓ ระดับ เพื่อสรุปผลการประเมิน ดังนี้

คะแนนเต็ม	ระดับผลการประเมิน		
	ดีเด่น (๙๐-๑๐๐%)	เป็นที่ยอมรับได้ (๖๐-๘๙.๙๙%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%)
๑๐๐	๙๐ - ๑๐๐	๖๐ - ๘๙.๙๙	๐ - ๕๙.๙๙

๖. ให้ใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามแบบฟอร์มที่กำหนด

๗. การประเมินหน่วยงานส่วนกลาง สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติ สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สำหรับอุตสาหกรรมบริการสุขภาพ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ และสถาบันพัฒนาบุคลากรการเชื่อม ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นหน่วยรับผิดชอบในการประสานการประเมินและเสนอพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๘. การประเมินของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ - ๔๕ เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ แบ่งออกเป็น ๑๘ หน่วย โดยมีผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นประธานคณะกรรมการในการพิจารณา รายละเอียด ดังนี้

หน่วยที่ ๑ ให้สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานครเป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๔ หน่วยงาน คือ

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๓ กรุงเทพมหานคร
๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑ สมุทรปราการ
๓. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๔ ปทุมธานี
๔. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๖ นนทบุรี

หน่วยที่ ๒ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒ สุพรรณบุรี เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๕ หน่วยงาน คือ

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒ สุพรรณบุรี
๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๔ กาญจนบุรี

๓. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยนาท
๔. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสิงห์บุรี
๕. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุทัยธานี

หน่วยที่ ๓ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๔ หน่วยงาน คือ

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓ ชลบุรี
๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๙ ฉะเชิงเทรา
๓. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๐ ปราจีนบุรี
๔. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๑ สระแก้ว

หน่วยที่ ๔ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔ ราชบุรี เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๔ หน่วยงาน คือ

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔ ราชบุรี
๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๖ นครปฐม
๓. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๗ สมุทรสาคร
๔. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสมุทรสงคราม

หน่วยที่ ๕ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ นครราชสีมา เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๔ หน่วยงาน คือ

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๕ นครราชสีมา
๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๗ บุรีรัมย์
๓. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานนครนายก
๔. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุรินทร์

หน่วยที่ ๖ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖ ขอนแก่น เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๕ หน่วยงาน คือ

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๖ ขอนแก่น
๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๙ ร้อยเอ็ด
๓. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชัยภูมิ
๔. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานมหาสารคาม
๕. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเลย

หน่วยที่ ๗ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗ อุบลราชธานี เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๖ หน่วยงาน คือ

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๗ อุบลราชธานี
๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๘ ศรีสะเกษ
๓. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๐ มุกดาหาร
๔. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกาฬสินธุ์
๕. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานยโสธร
๖. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอำนาจเจริญ

หน่วยที่ ๘ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘ นครสวรรค์ เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๕ หน่วยงาน คือ

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๘ นครสวรรค์
๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๓ ตาก
๓. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานกำแพงเพชร
๔. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพิจิตร
๕. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสุโขทัย

หน่วยที่ ๙ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙ พิษณุโลก เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๓ หน่วยงาน คือ

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๙ พิษณุโลก
๒. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานเพชรบูรณ์
๓. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอุตรดิตถ์

หน่วยที่ ๑๐ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐ ลำปาง เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๓ หน่วยงาน คือ

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๐ ลำปาง
๒. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแพร่
๓. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลำพูน

หน่วยที่ ๑๑ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑ สุราษฎร์ธานี เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๓ หน่วยงาน คือ

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑ สุราษฎร์ธานี
๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๒ นครศรีธรรมราช
๓. ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพัทลุง

หน่วยที่ ๑๒ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๒ สงขลา เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๕ หน่วยงาน

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๒ สงขลา
๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๓ ปัตตานี
๓. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๔ ยะลา
๔. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๕ นราธิวาส
๕. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสตูล

หน่วยที่ ๑๓ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ พระนครศรีอยุธยาเป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๔ หน่วยงาน

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๕ พระนครศรีอยุธยา
๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๘ สระบุรี
๓. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานลพบุรี
๔. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานอ่างทอง

หน่วยที่ ๑๔ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๗ ระยอง เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๓ หน่วยงาน คือ

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๗ ระยอง
๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๒ จันทบุรี
๓. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๓ ตราด

หน่วยที่ ๑๕ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๘ อุดรธานีเป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๖ หน่วยงาน คือ

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๘ อุดรธานี
๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๑ นครพนม
๓. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๒ หนองคาย
๔. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานบึงกาฬ
๕. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานสกลนคร
๖. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานหนองบัวลำภู

หน่วยที่ ๑๖ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๙ เชียงใหม่เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๕ หน่วยงาน คือ

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๙ เชียงใหม่
๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๐ เชียงราย
๓. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานน่าน
๔. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพะเยา
๕. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานแม่ฮ่องสอน

หน่วยที่ ๑๗ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๑ ภูเก็ตเป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๔ หน่วยงาน คือ

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๒๑ ภูเก็ต
๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๕ กระบี่
๓. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานตรัง
๔. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานพังงา

หน่วยที่ ๑๘ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๖ ประจวบคีรีขันธ์เป็นหน่วยกลั่นกรองการประเมินผล การปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ ประกอบด้วย ๔ หน่วยงาน คือ

๑. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๖ ประจวบคีรีขันธ์
๒. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๓๕ เพชรบุรี
๓. สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน ๔๔ ระนอง
๔. สำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงานชุมพร

๙. ให้หน่วยงานพิจารณาดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ในข้อ ๒-๖ โดยกำหนดให้การพิจารณา เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ดังต่อไปนี้

๙.๑ การเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้าง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม)

(๑) ผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับดีเด่น มีคะแนนผลการประเมิน ๙๐.๐๐ – ๑๐๐% ให้เสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น หรือ ๔%

(๒) ผลการปฏิบัติงาน...

(๒) ผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ มีคะแนนผลการประเมิน ๖๐ – ๘๙.๙๙% ให้เสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๐.๕ ขั้น หรือ ๒%

(๓) ผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับต้องปรับปรุง มีคะแนนผลการประเมิน ๐ – ๕๙.๙๙% ไม่มีสิทธิเลื่อนขั้นค่าจ้าง

การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น หรือ ๔% ของแต่ละหน่วย กรมจะพิจารณาให้เลื่อนขั้น ๑ ขั้น จำนวนไม่เกินร้อยละ ๑๕ (รอบการประเมินที่ ๑) โดยพิเศษที่ ๐.๗๕ คิดเป็น ๑ คน ของจำนวนลูกจ้างประจำในหน่วยนั้น ๆ ณ วันที่ ๑ มีนาคม โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญที่แต่ละหน่วยเสนอขอเลื่อนขั้น ทั้งนี้ ลูกจ้างประจำผู้นั้นต้องอยู่ในระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน)

(๑) ผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับดีเด่น มีคะแนนผลการประเมิน ๙๐.๐๐ – ๑๐๐% ให้เสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑.๕ ขั้น หรือ ๖% หรือ ๑ ขั้น หรือ ๔%

(๒) ผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับเป็นที่ยอมรับได้ มีคะแนนผลการประเมิน ๖๐ – ๘๙.๙๙% ให้เสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๐.๕ ขั้น หรือ ๒%

(๓) ผลการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับต้องปรับปรุง มีคะแนนผลการประเมิน ๐ – ๕๙.๙๙% ไม่มีสิทธิเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ทั้งนี้ ผู้ที่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้น ๑.๕ ขั้น หรือ ๖% ต้องเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น ในครั้งที่ ๑ มาแล้ว

การเลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปี ๒ ขั้น ของหน่วย กรมจะพิจารณาให้เลื่อนขั้นรวมทั้งปี ๒ ขั้น จำนวนไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำในหน่วย ณ วันที่ ๑ มีนาคม (ร้อยละที่จะนำมาคำนวณ กรมจะมีหนังสือแจ้งพร้อมกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในรอบการประเมินที่ ๒) โดยพิจารณาจากลำดับความสำคัญที่แต่ละหน่วยเสนอขอเลื่อนขั้น ทั้งนี้ ลูกจ้างประจำผู้นั้นต้องอยู่ในระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๙.๒ ให้หน่วยงานประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่นและได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทราบโดยทั่วกัน

๙.๓ ให้หน่วยงานส่งเอกสารประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นส่งให้กองบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงานระดับกรม พิจารณากลั่นกรองเพื่อเสนอเลื่อนขั้นค่าจ้าง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม)

(๑) บัญชีเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี (แบบขอเลื่อน ๐.๕ ขั้น หรือ ๒%)

(๒) บัญชีเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี (แบบขอเลื่อน ๑ ขั้น หรือ ๔%)

(๓) บัญชีไม่เสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ของลูกจ้างประจำ

(๔) แบบสรุปสถิติวันลาของลูกจ้างประจำในรอบ ๖ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม)

(๕) รายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน)

(๑) แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

(๒) บัญชีเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี (แบบขอเลื่อน ๐.๕ ขั้น หรือ ๒%)

(๓) บัญชีเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี (แบบขอเลื่อน ๑ ขั้น หรือ ๔%, ๑.๕ ขั้น หรือ ๖%)

(๔) บัญชี...

(๔) บัญชีไม่เสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ของลูกจ้างประจำ

(๕) แบบสรุปสถิติวันลาของลูกจ้างประจำในรอบ ๖ เดือน (ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน)

(๕) รายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน และพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานพัฒนาฝีมือแรงงาน

๑๐. ให้นำหน่วยงานดำเนินการตามแนวทางที่กรมกำหนด โดยสามารถเรียกดูและพิมพ์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินและการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำได้ที่เว็บไซต์กองบริหารทรัพยากรบุคคล <https://hr.dsd.go.th/hr>

๑๑. ให้นำหน่วยงานส่งแบบบัญชีขอเลื่อน ๐.๕ ขั้น หรือ ๒% และแบบบัญชีขอเลื่อน ๑ ขั้น หรือ ๔% หรือ แบบบัญชีขอเลื่อน ๑ ขั้น หรือ ๔%, ๑.๕ ขั้น หรือ ๖% รูปแบบ File PDF ที่กรมกำหนดทุกแบบ ให้กองบริหารทรัพยากรบุคคลทางระบบเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำด้วยวิธีทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - PAS)
