



ประกาศกรมวิทยาศาสตร์บริการ

เรื่อง กำหนดแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการสำหรับ  
เจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

ด้วยกรมวิทยาศาสตร์บริการ กำหนดให้มีการกำกับตรวจสอบเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่  
อย่างเต็มประสิทธิภาพ และมุ่งตอบสนองต่อผู้รับบริการหรือประชาชน จึงได้กำหนดแนวทางการบริหารผลการ  
ปฏิบัติงานและการดำเนินการสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๑.๑ ข้าราชการ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของข้าราชการในกรมวิทยาศาสตร์บริการ ให้เป็นไป  
ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๒/ว ๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ  
ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกาศกรมวิทยาศาสตร์บริการลงวันที่  
๙ ธันวาคม ๒๕๕๒ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ  
และ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง สำหรับในส่วนการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานให้กำหนดระดับการประเมิน  
ดังนี้

ระดับการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของข้าราชการ

ระดับ	คะแนน (ร้อยละ)	คำอธิบาย
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานสูงกว่า มาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือดีเด่น
เป็นที่ยอมรับได้	๖๐ - ๘๙	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานได้ตาม มาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือยอมรับได้
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานต่ำกว่า มาตรฐาน หรือมีข้อบกพร่องอยู่เสมอ

ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ คือ ผู้ที่มีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์การ  
ปฏิบัติงานในระดับต้องปรับปรุง

๑.๒ ลูกจ้างประจำ

ประเมินผลการปฏิบัติราชการของลูกจ้างประจำในกรมวิทยาศาสตร์บริการ ให้เป็นไปตาม  
หลักเกณฑ์และวิธีการ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ  
พ.ศ. ๒๕๔๔ และหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง  
หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ  
และ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง สำหรับในส่วนการประเมินผลงาน ให้กำหนดระดับการประเมิน ดังนี้

/ระดับการ...

ระดับการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ

ระดับ	คะแนน (ร้อยละ)	คำอธิบาย
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือดีเด่น
เป็นที่ยอมรับได้	๖๐ - ๘๙	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือยอมรับได้
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรือมีข้อบกพร่องอยู่เสมอ

ลูกจ้างประจำผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ คือ ผู้ที่มีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต้องปรับปรุง

๒. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้คุณ หรือให้โทษต่อผู้ปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ใช้สำหรับเพื่อประกอบการพิจารณา ดังนี้

๒.๑ การเลื่อนเงินเดือน และค่าจ้าง

๒.๑.๑ ข้าราชการ

(๑) ให้ข้าราชการซึ่งได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับพอใช้ถึงระดับดีเด่นได้รับการเลื่อนเงินเดือนตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

(๒) ให้ข้าราชการซึ่งได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ในระดับต้องปรับปรุง ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน และต้องทำข้อตกลงคำมั่นการพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้อำนวยการสำนัก กอง

๒.๑.๒ ลูกจ้างประจำ

(๑) ให้ลูกจ้างประจำซึ่งได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในระดับดีเด่นและระดับยอมรับได้ ได้รับการเลื่อนค่าจ้างตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

(๒) ให้ลูกจ้างประจำซึ่งได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ในระดับต้องปรับปรุง จะไม่ได้เลื่อนค่าจ้างและต้องทำข้อตกลงคำมั่นการพัฒนาปรับปรุงตนเองเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้อำนวยการสำนัก/กอง

๒.๒ การพัฒนา

๒.๒.๑ ผู้ซึ่งได้รับการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน ในระดับต้องปรับปรุง จะต้องเข้ารับการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชา

๒.๒.๒ หากการดำเนินการตามข้อตกลงการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ การประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานไม่ผ่านการประเมิน ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ.ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ต่อไป

๓. วิธีการ ขั้นตอน และผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ

### ๓.๑ ขั้นตอนการวางแผน

๓.๑.๑ รอบประเมิน คือ ครึ่งปีงบประมาณ ดังนี้

ครึ่งปีแรก ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครึ่งปีหลัง ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๓.๑.๒ ช่วงต้นรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ประเมินร่วมกัน วิเคราะห์หาสาเหตุของการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์กับผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และหาวิธีแก้ปัญหาอุปสรรค เบื้องต้นที่สามารถดำเนินการได้

๓.๑.๓ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น(หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย)หรือผู้ประเมินมอบหมายงานให้แก่ ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ซึ่งเป็นผู้รับการประเมิน และร่วมกันวางแผนการปฏิบัติราชการ พร้อมทั้ง กำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ ในลักษณะตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของงาน ที่คาดหวังในรอบการประเมินนั้นๆ ทั้งนี้ สามารถปรับเปลี่ยนตามเป้าหมายและแผนงาน ได้ตามความจำเป็น

### ๓.๒ ขั้นตอนการติดตาม และพัฒนา

ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ประเมิน ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติราชการ และกำกับดูแลการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้ได้ตามเป้าหมาย ทุกๆ ๑ เดือน และร่วมกันแก้ไขปัญหาข้อขัดข้องต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และพิจารณาผลที่ได้จากการติดตามผลการดำเนินงานนำมาเป็นข้อมูลว่าจะสามารถ กำหนดแนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำให้เหมาะสมต่อไป

### ๓.๓ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๓.๓.๑ เมื่อสิ้นรอบการประเมิน ให้เจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำจัดทำ สรุปรายงานผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ประเมินเพื่อตรวจสอบความสำเร็จของงาน จากผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินรายนั้นๆ ว่าผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินเป็นไปตามผลสัมฤทธิ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ตั้งแต่ต้นรอบการประเมินหรือไม่ เพียงใด ตามเกณฑ์มาตรฐานผลงาน ที่ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันกำหนด

๓.๓.๒ ให้ผู้ประเมินจัดทำรายงานผลการประเมินเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การ ปฏิบัติงานต่ำ เสนอต่ออธิบดีกรมวิทยาศาสตร์บริการ ทั้งนี้ หากผลการประเมินยังคงอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ๓ รอบการประเมิน ให้ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการพลเรือนสามัญออกจากราชการ กรณีไม่สามารถ ปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พ.ศ. ๒๕๕๒ ต่อไป

### ๔. มีการกำหนดกลไกการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง

กำหนดผู้เกี่ยวข้อง และผู้รับผิดชอบเพื่อกำกับดูแลและติดตามการประเมินผลการ ปฏิบัติงานสำหรับ ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ดังนี้

#### ๔.๑ ผู้รับผิดชอบ

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย) คือ ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน และเป็น ผู้กำกับดูแล และติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ และเป็น ผู้รายงานผลการปฏิบัติงาน ของผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ



๔.๒ การกำกับติดตาม

ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (หัวหน้ากลุ่ม/ฝ่าย) ซึ่งเป็นผู้ประเมินผู้มีผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงานต่ำ รายงานผลการประเมินต่อผู้อำนวยการสำนัก/กอง ทุกๆ ๒ เดือน ในแต่ละรอบการประเมิน และให้สรุปรายงานผลการประเมินเสนอต่ออธิบดีเมื่อสิ้นสุดรอบการประเมิน

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นางอุมาพร สุขม่วง)

อธิบดีกรมวิทยาศาสตร์บริการ