



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตลาดกระบัง โทร./โทรสาร ๐๒ ๓๒๖ ๙๐๑๕ หรือโทร.๖๘๗๘-๙

ที่ กท ๕๓๐๗/ ๑๕๕๓ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ส่งแบบประเมินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปในปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัด

ด้วยฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตลาดกระบังมีความจำเป็นต้องจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต เพื่อปฏิบัติหน้าที่ต่อไปในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นั้น

ฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตลาดกระบัง จึงขอส่งแบบประเมินการจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้โรงเรียนประเมิน และส่งแบบประเมินฯ ภายในวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

(นายปราโมทย์ สีรูป)

นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ

หัวหน้าฝ่ายการศึกษา สำนักงานเขตลาดกระบัง

**แบบประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างชั่วคราว  
เพื่อประกอบการพิจารณาจ้างและ/หรือเพิ่มค่าจ้าง**

**ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเบื้องต้น**

ประวัติส่วนบุคคล

1. ชื่อ ..... สกุล .....
2. ตำแหน่ง ..... ตำแหน่งเลขที่ .....
3. สังกัด .....
4. วันเริ่มบรรจุปฏิบัติงาน .....
5. ระยะเวลาปฏิบัติงานจนถึงวันที่ (30 ก.ย. 25.....) เป็นเวลา.....ปี.....เดือน.....วัน

**ส่วนที่ 2 : การสอนงาน / แนะนำ / ควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน**

ปฏิบัติงานภายใต้การสอนงาน / แนะนำ / ควบคุมการปฏิบัติงานของ

(นาย / นาง / นางสาว) .....

.....

.....

**ส่วนที่ 3 : ข้อมูลการปฏิบัติราชการ**

**3.1 การมาปฏิบัติราชการ**

ประเภท	วันลา		หมายเหตุ
	64 1 ต.ค. 25๕4 – 30 กันยายน 25๕๕	65	
	จำนวนวัน	จำนวนครั้ง	
มาสาย			
ลาป่วย และลากิจส่วนตัว			
ลาคลอดบุตร			
ลาป่วยต้องรักษาตัวเป็น เวลานาน			
ลาอุปสมบท / ประกอบพิธีฮัจย์			
ขาดราชการ			
อื่น ๆ			

### 3.2 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมิน

1. ให้ประเมินทุกข้อ
2. คะแนนที่กำหนดจากหัวข้อใหญ่แต่ละข้อให้ผู้ประเมินแบ่งกำหนดคะแนนในแต่ละหัวข้อย่อย ทั้งนี้ เมื่อรวมกันแล้วต้องเท่ากับคะแนนรวมหัวข้อใหญ่ที่กำหนด

	รายการประเมิน	คะแนนที่กำหนดจาก คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ จากการประเมิน
1.	ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ (30 คะแนน) ให้พิจารณาถึง		
1.1	ความรู้ในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง		
1.2	ความรู้ในวิชาเฉพาะด้าน		
2.	ความสามารถในการปฏิบัติงาน (40 คะแนน) ให้พิจารณาถึง		
2.1	การปฏิบัติงานสำเร็จตามเวลาที่กำหนด		
2.2	ความเชื่อถือได้ในผลงาน		
2.3	การติดตามผลงาน		
2.4	ความมีไหวพริบปฏิภาณ		
2.5	การปรับปรุงและพัฒนาตนเอง		
2.6	คุณภาพของงาน		
2.7	ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น		
2.8	ความมุ่งมั่น เสียสละ และอุทิศเวลา		
3.	ความประพฤติ (30 คะแนน) ให้พิจารณาถึง		
3.1	การรักษาความลับและจรรยาบรรณ		
3.2	คุณธรรม		
3.3	ความซื่อสัตย์สุจริต		
3.4	ความมีเหตุผล		
3.5	ความรับผิดชอบต่อหน้าที่		
3.6	อื่น ๆ		
	<b>รวมคะแนน 1 + 2 + 3</b>	<b>100</b>	

### 3.3 สรุปผลการประเมิน

สรุปผลการประเมินระบุว่าคะแนนที่ประเมินได้อยู่ในระดับใด					
คะแนนที่กำหนด	ระดับดีเด่น (90 – 100 %)	ระดับดี (70 – 80 %)	ระดับปกติ (60 – 70 %)	ควรปรับปรุง (50 – 60 %)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 59 %)
คะแนนรวมจาก ข้อ 3.2					

### 3.4 ข้อเสนอ / ความเห็นของผู้ประเมิน

(1) งานสำคัญที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และความสำเร็จในผลงานที่ผู้รับการประเมินทำได้	
ความเห็นผู้ประเมิน	ความเห็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป
(2) ความสามารถหรือลักษณะเด่นในการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน	
ความเห็นผู้ประเมิน	ความเห็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป
(3) ผู้รับการประเมินควรปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างไร ควรได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาในด้านใด หรือ ควรปฏิบัติงานด้านใดที่ตรงตามความถนัด	
ความเห็นผู้ประเมิน	ความเห็นผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป

ส่วนที่ 4 : สรุป

เห็นควรให้จ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวต่อไป ( ) 3 เดือน ( ) 6 เดือน ( ) 1 ปี

เห็นควรให้พ้นจากการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจาก .....

.....  
 .....

ผู้ประเมิน  
 ลงชื่อ..... ผู้ประเมิน  
 (.....)  
 ...../...../.....

ผู้บังคับบัญชา  
 ลงชื่อ.....ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป  
 (.....)  
 ...../...../.....



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กรุงเทพมหานคร (สำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โทร. ๐ ๒๒๒๔ ๓๐๓๓ หรือโทร. ๑๓๓๖ โทรสาร ๐ ๒๒๒๔ ๒๙๖๔)

ที่ กท ๐๔๐๔/๖๘๘

วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงาน ก.ก. เลขานุการสภากรุงเทพมหานคร เลขานุการผู้ว่าราชการ  
กรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการเขต และหัวหน้าส่วนราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

ด้วยข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๕๖ กำหนดให้ปลัดกรุงเทพมหานครกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นไปตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร รายละเอียดตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

(นางศิลปสวย ระวีแสงสูรย์)  
ปลัดกรุงเทพมหานคร

## แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกรุงเทพมหานครเป็นไปอย่างถูกต้องเป็นธรรม และเป็นมาตรฐานเพื่อถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕๖ แห่งข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๖๒ กรุงเทพมหานครจึงกำหนดแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ดังนี้

๑. ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการนี้ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร สำหรับการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกรุงเทพมหานครที่กำหนดนี้ มีหลักการที่จะประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยหน่วยงานกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

๓. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๓.๒ การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน

๓.๓ การให้เงินรางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ

๓.๔ การสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปในบึงบประมาณถัดไป

๓.๕ การให้ลูกจ้างออกจากราชการ

๓.๖ การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างเรื่องอื่น ๆ

๔. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

๔.๑ ผลงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

(๑) ปริมาณงาน

(๒) คุณภาพของงาน

(๓) ความทันเวลา

(๔) ความคุ้มค่าของงาน

(๕) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

๔.๒ คุณลักษณะการปฏิบัติงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ

(๑) ความสามารถ และความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน

(๒) การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง

(๓) ความรับผิดชอบ

(๔) ความร่วมมือ

(๕) สภาพการมาปฏิบัติงาน

(๖) การวางแผน

(๗) ความคิดริเริ่ม

หน่วยงาน...

หน่วยงานอาจกำหนดให้มีองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจ และสภาพการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในตำแหน่งต่าง ๆ

สำหรับแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ให้หน่วยงานใช้ตามแบบที่กรุงเทพมหานครกำหนดแนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

๔.๓ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยมีวิธีการและขั้นตอนการประเมินผล ดังนี้

๔.๓.๑ กำหนดให้มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ในการประเมินแต่ละครั้ง และให้กำหนดน้ำหนักคะแนนผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยกำหนดสัดส่วนคะแนนของผลงานร้อยละ ๗๐ และคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๓๐

๔.๓.๒ ให้หน่วยงานเป็นผู้กำหนดคะแนนในแต่ละปัจจัยที่จะประเมิน (รายละเอียดในแบบประเมิน) ตามลำดับความสำคัญของแต่ละปัจจัย และเมื่อรวมแล้วคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ประเมินผลงาน และคะแนนเต็มของทุกปัจจัยที่ใช้ประเมินคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ต้องไม่เกินสัดส่วนคะแนนของผลงานและสัดส่วนคะแนนของคุณลักษณะการปฏิบัติงาน

๔.๓.๓ กำหนดช่วงคะแนนของแต่ละระดับผลการประเมินในแต่ละปัจจัยให้เหมาะสมตามสัดส่วนของคะแนนเต็มในแต่ละปัจจัย โดยใช้วิธีคำนวณสัดส่วนทางคณิตศาสตร์

๔.๓.๔ สำหรับกรณีที่คะแนนรวมในการประเมินมีจุดทศนิยม ให้ปัดทิ้งและนำคะแนนรวมที่ได้มาสรุปผลการประเมินตามที่กำหนดไว้ ๕ ระดับ

๔.๓.๕ ให้กำหนดระดับผลการประเมินแต่ละปัจจัยของผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร เป็น ๕ ระดับ ดังนี้

<u>ระดับ</u>	<u>คะแนน (ร้อยละ)</u>	<u>คำอธิบาย</u>
ดีเด่น	๙๐ - ๑๐๐	ผลงานหรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก หรือดีเด่น
ดีมาก	๘๐ - ๘๙	ผลงานหรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด หรือดีมาก
ดี	๗๐ - ๗๙	ผลงานหรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด หรือดี
พอใช้	๖๐ - ๖๙	ผลงานหรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด แต่เป็นที่ยอมรับได้ หรือพอใช้
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า ๖๐	ผลงานหรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก หรือต้องปรับปรุง

๔.๓.๖ ให้รวมคะแนนผลการประเมินทั้งสิ้น และคิดเป็นร้อยละ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับระดับผลการประเมินที่กำหนดไว้ ๕ ระดับ เพื่อสรุปผลการประเมิน ดังนี้

ระดับผลการประเมิน...

คะแนนเต็ม	ระดับผลการประเมิน				
	ดีเด่น (๙๐-๑๐๐%)	ดีมาก (๘๐-๘๙%)	ดี (๗๐-๗๙%)	พอใช้ (๖๐-๖๙%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%)
๑๐๐	๙๐-๑๐๐	๘๐-๘๙	๗๐-๗๙	๖๐-๖๙	๐-๕๙

ตั้งตัวอย่างตามเอกสารแนบ

๕. ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากข้อตกลงผลการบริหารงานของหน่วยงาน หรือภารกิจหลักที่ได้มีการกำหนดไว้

๖. ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

๗. การประเมินครั้งที่ ๑ ตามข้อ ๖ ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และผลการประเมินต้องปรับปรุงไว้ให้ชัดเจน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างสำหรับลูกจ้างประจำ และเพื่อพิจารณาการปรับปรุงงานของลูกจ้างชั่วคราว โดยให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินดีเด่น ดีมาก ดี และผลการประเมินพอใช้ไว้ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งที่ ๒ และประกอบการพิจารณาจ้างต่อลูกจ้างชั่วคราวประจำปี

๘. ให้นำระบบเปิดซึ่งใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๒๐๕/ว ๑๑๗ ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๐ มาใช้กับลูกจ้างประจำ ทั้งนี้ ให้หัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

๙. ให้มีคณะกรรมการระดับหน่วยงาน เพื่อวัตถุประสงค์ในการพิจารณากลับกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐาน และความเป็นธรรมในการใช้ดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะนำเสนอผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง หรือผู้มีอำนาจในการสั่งจ้างและแต่งตั้ง โดยมีองค์ประกอบตามที่หน่วยงานเห็นสมควร เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว

ทั้งนี้ หน่วยงานอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการช่วยพิจารณากลับกรองให้เกิดความเป็นธรรมในระดับส่วนราชการด้วยก็ได้

๑๐. ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างไปใช้ในการพิจารณาให้เงินรางวัลประจำปี หรือการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามที่กำหนดด้วย

๑๑. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้ข้าราชการอย่างน้อย ๑ คน ในหน่วยงานนั้นลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวแล้ว

๑๒. เมื่อเสร็จสิ้น...



๑๒. เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมิน ควรนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุง การปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานดียิ่งขึ้น

๑๓. ให้หน่วยงานวางระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๑๔. กรณีอื่น ๆ ที่มีเหตุผลและความจำเป็นหน่วยงานอาจกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมตาม ลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน และอื่น ๆ ได้

---