



ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรมสามัญศึกษาจังหวัดลำปาง จำกัด  
ว่าด้วย การประเมินผลการทดลองงาน การทดลองปฏิบัติหน้าที่  
และการประเมินปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรมสามัญศึกษาจังหวัดลำปาง จำกัด พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ ชุดที่ ๓๑ ครั้งที่ ๑๒ เมื่อวันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้กำหนดระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรมสามัญศึกษาจังหวัดลำปาง จำกัด ว่าด้วยการประเมินผลการทดลองงาน การทดลองปฏิบัติหน้าที่และการประเมินปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรมสามัญศึกษาจังหวัดลำปาง จำกัด ว่าด้วยการประเมินผลการทดลองงาน การทดลองปฏิบัติหน้าที่ และการประเมินปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. ในระเบียบนี้

“สหกรณ์” หมายถึง สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรมสามัญศึกษาจังหวัดลำปาง จำกัด

“ประธานกรรมการ” หมายถึง ประธานกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรมสามัญศึกษาจังหวัดลำปาง จำกัด

“คณะกรรมการดำเนินการ” หมายถึง คณะกรรมการดำเนินการ สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรมสามัญศึกษาจังหวัดลำปาง จำกัด

“คณะกรรมการ” หมายถึง คณะกรรมการอำนวยการ คณะกรรมการเงินกู้ คณะกรรมการศึกษาและประชาสัมพันธ์ และคณะอนุกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้ง

“ผู้จัดการ” หมายถึง ผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรมสามัญศึกษาจังหวัดลำปาง จำกัด หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้จัดการ หรือผู้ที่คณะกรรมการดำเนินการมอบหมายทำหน้าที่ผู้จัดการ

“เจ้าหน้าที่” หมายถึง เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรมสามัญศึกษาจังหวัดลำปาง จำกัด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสหกรณ์

“ลูกจ้าง” หมายถึง ลูกจ้างที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรมสามัญศึกษาจังหวัดลำปาง จำกัด จ้างทำงานโดยได้รับค่าจ้างจากสหกรณ์เป็นรายวันหรือรายเดือนจากงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสหกรณ์

“เงินเดือน” หมายถึง ค่าจ้างรายเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรมสามัญศึกษาจังหวัดลำปาง จำกัด

“การทดลองงาน” หมายถึง การให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรมสามัญศึกษาจังหวัดลำปาง จำกัดรับเข้าทำงานได้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในระยะเวลาที่สหกรณ์กำหนด เพื่อประกอบการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ตามที่ระเบียบกำหนด

“การทดลองปฏิบัติหน้าที่” หมายถึง การให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่สหกรณ์ ได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ในระยะเวลาที่สหกรณ์กำหนด เพื่อประกอบการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน” หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบไตรมาส หรือรอบปีบัญชีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การปรับหรือขึ้นขั้นเงินเดือน และเพื่อประเมินประสิทธิภาพ สมรรถนะของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์

“ผู้ประเมิน” หมายถึง ผู้ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการทดลองงาน หรือการทดลองปฏิบัติหน้าที่ หรือการปฏิบัติงานในรอบไตรมาส หรือในรอบปีบัญชีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์

“ผู้ถูกประเมิน” หมายถึง ผู้ทดลองงาน เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์

ข้อ ๔. การประเมินผลการทดลองงาน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการทดลองงาน ทำหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินผลการทดลองงานในตำแหน่งผู้จัดการ ให้แล้วเสร็จก่อนหรือหลังการครบกำหนดระยะเวลาทดลองงานตามที่เห็นสมควร แล้วเสนอคณะกรรมการดำเนินการพิจารณา

๔.๒ ผู้จัดการ มีคำสั่งมอบหมายให้ผู้ช่วยผู้จัดการ และหรือหัวหน้าฝ่ายของผู้ถูกประเมิน ที่มีระดับสูงกว่าผู้ถูกประเมิน ทำหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ทดลองงาน และมอบหมายภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ หรืออาจกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้จัดการและผู้ถูกประเมิน เช่น แผนงานโครงการ กิจกรรม หรืองานที่กำหนดให้ปฏิบัติโดยต้องมีภารกิจอันเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่สำหรับตำแหน่งนั้นอยู่ด้วยตามระเบียบที่สหกรณ์กำหนด

๔.๓ คณะกรรมการประเมินประกอบด้วยผู้จัดการ , ผู้ช่วยผู้จัดการ และหัวหน้าฝ่ายของผู้ถูกประเมินเป็นคณะทำงานประเมินผลการทดลองงาน โดยให้ผู้จัดการเป็นประธานคณะกรรมการ มีหน้าที่ประเมินผลการทดลองงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่กำหนดใน ข้อ ๔.๔ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ และข้อ ๙ ให้แล้วเสร็จก่อนหรือหลังการครบกำหนดระยะเวลาทดลองงานตามที่เห็นสมควร แล้วเสนอคณะกรรมการดำเนินการพิจารณา

๔.๔ หลักเกณฑ์ วิธีการ แบบแผน ประกอบการพิจารณาประเมินผลต้องมีตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

๔.๔.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการทดลองปฏิบัติหน้าที่ให้พิจารณาจากตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

- (๑) ความสามารถในการเรียนรู้งาน
- (๒) ความสามารถในการปรับใช้องค์ความรู้กับงานในหน้าที่
- (๓) ความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย
- (๔) อื่น (ถ้ามี)....

ดังต่อไปนี้

๔,๔,๒ การประเมินพฤติกรรมของผู้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ ให้พิจารณาจากตัวชี้วัด

- (๑) ความประพฤติ
- (๒) คุณธรรม จริยธรรม
- (๓) การรักษาวินัย
- (๔) สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม
- (๕) อื่น ๆ (ถ้ามี) .....

ข้อ ๕. การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ ให้ดำเนินการ ดังนี้

๕.๑ ในกรณีผู้ถูกประเมินไม่สูงกว่าหัวหน้าฝ่าย ให้ผู้จัดการ มอบหมายให้ผู้ช่วยผู้จัดการทำหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างสหกรณ์ที่ทดลองปฏิบัติหน้าที่

๕.๒ ในกรณีผู้ถูกประเมินตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการ ให้คณะกรรมการ แต่งตั้งคณะกรรมการและผู้จัดการเป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามที่สหกรณ์กำหนด

๕.๓ ในกรณีผู้ถูกประเมินตำแหน่ง ผู้จัดการ ให้คณะกรรมการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามข้อบังคับของสหกรณ์

ข้อ ๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ในกรณีผู้ถูกประเมินมีตำแหน่งไม่สูงกว่าหัวหน้าฝ่ายงาน ให้ผู้จัดการเป็นผู้รับผิดชอบในการประเมินเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์

๖.๒ ในกรณีผู้ถูกประเมินมีตำแหน่งผู้จัดการ ให้คณะกรรมการ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทำหน้าที่รับผิดชอบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้จัดการ และผู้ช่วยผู้จัดการตามลำดับ

๖.๓ ให้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทุกไตรมาส หรือประเมินผลปีละ ๒ ครั้ง โดยให้ทำการประเมินผลครึ่งปีบัญชีและก่อนสิ้นปีบัญชีในเดือนสุดท้ายของปีบัญชี

๖.๔ ให้สหกรณ์กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ แบบแผน และขั้นตอนในการประเมินผลแจ้งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบก่อนทำการประเมินผล

ข้อ ๗. หลักเกณฑ์ วิธีการ แบบแผน ประกอบการพิจารณาประเมินผลตามข้อ ๕.๓ และข้อ ๖.๓ ต้องมีตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

๗.๑ การประเมินผลงานให้พิจารณาจากตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

- (๑) ปริมาณผลงาน
- (๒) คุณภาพของงาน
- (๓) ความทันเวลา
- (๔) ความพยายาม
- (๕) ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร
- (๖) ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้
- (๗) ตัวชี้วัดอื่น .....

๗.๒ การประเมินคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

- (๑) ความรู้ ความสามารถ

- (๒) ความอดุสาหะ
- (๓) ความร่วมมือ
- (๔) การรักษาวินัย
- (๕) ความรับผิดชอบ
- (๖) สภาพการปฏิบัติงาน
- (๗) การพัฒนาตนเอง
- (๘) ทักษะคติในการทำงาน
- (๙) ความคิดริเริ่ม
- (๑๐) การวางแผนและจัดระบบงาน
- (๑๑) ความเป็นผู้นำ
- (๑๒) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๑๓) ตัวชี้วัดอื่น .....

คณะกรรมการประเมินสามารถเลือกตัวชี้วัด ตามข้อ ๗.๑ และ ๗.๒ หรืออาจมีตัวชี้วัดการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม ตามลักษณะภารกิจของงาน โดยต้องกำหนดตัวชี้วัดของการประเมิน รวมทั้งแบบการประเมินที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ข้อ ๘. ผู้ถูกประเมินการทดลองงานหรือการทดลองการปฏิบัติหน้าที่ ต้องมีคะแนนไม่น้อยกว่าเกณฑ์มาตรฐานกลางตามที่คณะกรรมการประเมินกำหนด จึงจะถือว่าผ่านการทดลองงาน หรือผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ถ้ามีคะแนนน้อยกว่าเกณฑ์มาตรฐานกลางตามที่คณะกรรมการการประเมินกำหนด ให้ทดลองงานเพิ่ม ๑ เดือน หรือให้มีการทดลองงานในตำแหน่งอื่น ๆ ที่เหมาะสม

ข้อ ๙. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้มีตัวชี้วัด ตามข้อ ๗.๑ และ ๗.๒ เป็นจำนวนคะแนนแปลค่าจำนวนคะแนนเป็นร้อยละ ผลการประเมินให้แบ่ง เป็น ๕ ระดับ โดยต้องจัดทำเป็นประกาศให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ทราบก่อนและหลังการประเมิน ดังนี้

๙.๑ คะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ให้เลิกจ้างหรือให้ออกงาน

๙.๒ คะแนนประเมินระหว่างร้อยละ ๖๐-๖๙ ให้ปรับปรุงและประเมินผลเพิ่มอีก ๓ เดือน หากไม่ดีขึ้นเลิกจ้างหรือให้ออกจากงาน

๙.๓ คะแนนประเมินระหว่างร้อยละ ๗๐-๗๙ สมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ๑ ชั้น

๙.๔ คะแนนประเมินระหว่างร้อยละ ๘๐-๘๙ สมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ๑ ชั้น และอาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพิ่มอีกไม่เกิน ๐.๕ ชั้น

๙.๕ คะแนนประเมินระหว่างร้อยละ ๙๐-๑๐๐ สมควรเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ๑ ชั้น และอาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพิ่มอีกไม่เกิน ๑ ชั้น

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนตาม ๙.๔ และ ๙.๕ ให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ ให้ผู้จัดการพิจารณาจากผลการดำเนินงานหรือการดำเนินงานของฝ่ายงาน จากงบการเงิน งบดุล งบกำไรขาดทุน ประจำปีบัญชีสิ้นสุดของสหกรณ์ โดยต้องเป็นไปตามระเบียบ ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ก่อนนำรายชื่อเสนอคณะกรรมการดำเนินการพิจารณา

ข้อ ๑๐. เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ให้คณะกรรมการประเมินหรือผู้จัดการนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน หรือการอื่นที่กำหนดโดยระเบียบของสหกรณ์ ตลอดทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เข้ารับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๑. ให้ผู้จัดการ หรือผู้ได้รับมอบหมายจากผู้จัดการ จัดทำระบบงานเพื่อการจัดเก็บผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ โดยมีกำหนดระยะเวลาการจัดเก็บไม่น้อยกว่า ๓ ปีบัญชีของสหกรณ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารและการจัดการ

ข้อ ๑๒. ในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน ให้ผู้รับการประเมินอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันประกาศผลการประเมิน ให้คณะกรรมการพิจารณาข้ออุทธรณ์และวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายใน ๓๐ วัน นับแต่ได้รับข้ออุทธรณ์และมติคณะกรรมการในการพิจารณาข้ออุทธรณ์และคำวินิจฉัยนั้น ถือเป็นที่สุด

ให้ประธานกรรมการรักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔



( นายสาโรจน์ แก้วอรุณ )

ประธานกรรมการ

สหกรณ์ออมทรัพย์ครูกรมสามัญศึกษาจังหวัดลำปาง จำกัด