



ประกาศสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
เพื่อเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานราชการทั่วไป สังกัดสำนักงาน กปร.

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ฉบับลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

และเพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนให้เกิดความเป็นธรรมได้มาตรฐานและเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานราชการทั่วไปเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น รวมถึงพิจารณาเกี่ยวกับการต่อสัญญาจ้าง นั้น

สำนักงาน กปร. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปดังต่อไปนี้

**ข้อ ๑ องค์ประกอบสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน**

กำหนดให้มีองค์ประกอบสำหรับการประเมินฯ ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

**๑.๑ ผลสัมฤทธิ์ของงาน** พิจารณาจาก

- (๑) ปริมาณผลงาน
- (๒) คุณภาพผลงาน
- (๓) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- (๔) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

**๑.๒ พฤติกรรมการปฏิบัติงาน หรือสมรรถนะ** พิจารณาจาก

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การบริการที่ดี
- (๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- (๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม
- (๕) การทำงานเป็นทีม

ทั้งนี้ สัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบของพนักงานราชการทั่วไป ให้เป็นไปตามดังนี้

สัดส่วนคะแนน	
ผลสัมฤทธิ์ของงาน	พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๒๐

## ข้อ ๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

### ๒.๑ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

(๑) ให้ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ประเมินระบุหน้าที่ความรับผิดชอบ ภารกิจ หรืองานที่มอบหมายให้พนักงานราชการทั่วไปปฏิบัติ และกำหนดเป้าหมายผลผลิต ผลลัพธ์ หรือความสำเร็จที่ต้องการจากงานที่มอบหมายนั้นๆ จากนั้นให้กำหนดตัวชี้วัดที่จะใช้วัดผลสำเร็จของงาน โดยให้พิจารณาจากปัจจัยตามที่ระบุไว้ในข้อ ๑ หัวข้อ ๑.๑

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชากำหนดค่าเป้าหมายเพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดผลสัมฤทธิ์ของงาน แบ่งเป็น ๕ ระดับ โดยเป้าหมายผลงานที่เป็นมาตรฐานทั่วไปให้อยู่ในระดับคะแนน ๓

ระดับคะแนน	ระดับผลการปฏิบัติงาน
ระดับ ๑ คะแนน	ค่าเป้าหมายระดับต่ำสุดที่ยอมรับได้
ระดับ ๒ คะแนน	ค่าเป้าหมายระดับต่ำกว่ามาตรฐาน
ระดับ ๓ คะแนน	ค่าเป้าหมายระดับมาตรฐาน
ระดับ ๔ คะแนน	ค่าเป้าหมายระดับยากปานกลาง
ระดับ ๕ คะแนน	ค่าเป้าหมายระดับยากมาก

(๓) เนื่องจากพนักงานราชการทั่วไปอาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหลายด้าน และอาจมีความสำคัญไม่เท่ากัน จึงควรจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดแต่ละภารกิจหรืองาน และให้น้ำหนักคะแนนตามความสำคัญ โดยคะแนนรวมทุกงานของพนักงานราชการแต่ละคนจะเท่ากับ ๑๐๐

(๔) ให้ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินผลที่เกิดขึ้นจริงในรอบการประเมินว่าได้ตามค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด เพื่อสรุปเป็นคะแนนการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

### ๒.๒ การประเมินพฤติกรรมกาปฏิบัติงาน

(๑) ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะ ๕ ด้าน ตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่องแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ ตามที่ระบุไว้ในข้อ ๑ หัวข้อ ๑.๒

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชาคอยสังเกต และบันทึกพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปอย่างสม่ำเสมอตลอดช่วงเวลาการประเมิน

### ๒.๓ ระยะเวลาการประเมิน

ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณ ดังนี้

- ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม ของปีถัดไป
- ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน ของปีเดียวกัน

### ๒.๔ แบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมิน

ให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้ ประกอบกับบัญชีจัดลำดับรายชื่อที่มีการลงลายมือชื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น (ผอ.กอง) และผู้บังคับบัญชาชั้นถัดไป (ทปช./รปร./ลปร.) เรียบร้อยแล้ว และจัดส่งให้ กบพ. ดำเนินการต่อไป

## ๒.๕ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ให้เป็นไปตามนี้

ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป
พนักงานราชการทั่วไป ในสังกัดกอง	ผอ.กลุ่ม (ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา)	ผอ.กอง
พนักงานราชการทั่วไป (ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการผู้บริหาร)	ผู้บังคับบัญชา (ทปช./รปร./ลปร.)	-

### ข้อ ๓ การคิดคะแนนและการกำหนดระดับผลการประเมินตามกลุ่มคะแนน

#### ๓.๑ การคิดคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้ผู้บังคับบัญชานำคะแนนประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน และคะแนนประเมินพฤติกรรม การปฏิบัติงาน คิดเป็นสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑ แล้วรวมเป็นผลคะแนน ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปสำหรับรอบการประเมิน นั้น

โดยเมื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปครบทั้ง ๒ ครั้ง ในรอบปีงบประมาณตามข้อ ๒.๓ให้นำผลการประเมินทั้ง ๒ ครั้งมารวมกันเพื่อหาผลคะแนนเฉลี่ย และสรุปเป็น คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไปประจำปีงบประมาณ

#### ๓.๒ การแบ่งกลุ่มคะแนนตามผลการประเมิน แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	กลุ่มคะแนน
ดีเด่น	ร้อยละ ๙๕ - ๑๐๐
ดีมาก	ร้อยละ ๘๕ - ๙๔
ดี	ร้อยละ ๗๕ - ๘๔
พอใช้	ร้อยละ ๖๕ - ๗๔
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่าร้อยละ ๖๕

### ข้อ ๔ แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน กรณีเปลี่ยนสังกัด (กอง) ในระหว่าง รอบการประเมิน

ให้นำผลการปฏิบัติงานในสังกัดเดิมมาพิจารณาประกอบ โดยคิดตามสัดส่วนระยะเวลา ปฏิบัติงานในแต่ละสังกัด โดยผู้บังคับบัญชาปัจจุบันจะเป็นผู้ประเมิน

### ข้อ ๕ คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป็นไปตามคำสั่งสำนักงาน กปร. ที่ ๒๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้ง คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป สังกัดสำนักงาน กปร.

### ข้อ ๖ การนำผลการประเมินไปใช้

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานราชการทั่วไป และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) การเลื่อนค่าตอบแทน
- (๒) การเลิกจ้าง
- (๓) การต่อสัญญาจ้าง
- (๔) การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

ทั้งนี้ พนักงานราชการทั่วไปต้องมีคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินการปฏิบัติงาน ๒ ครั้งติดต่อกัน ในปีที่จะต่อสัญญาจ้างไม่ต่ำกว่าระดับดี จึงจะเป็นผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างได้

### ข้อ ๗ เกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทน

๗.๑ พนักงานราชการทั่วไปจะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ในวันที่ ๑ ตุลาคมของทุกปี ดังนี้

(๑) ต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายนปีถัดไป) ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

(๒) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ให้ได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทน

๗.๒ วงเงินงบประมาณสำหรับการเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไปไม่เกินร้อยละ ๔ ของผลรวมอัตราค่าตอบแทนพนักงานราชการทั่วไป ณ วันที่ ๑ กันยายนของทุกปี

๗.๓ คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป สังกัดสำนักงาน กปร. ได้กำหนดอัตราโควตาการเลื่อนค่าตอบแทนระดับดีเด่นไว้ไม่เกินร้อยละ ๕๐ ของจำนวนพนักงานราชการทั่วไปในสังกัด

ในกรณีมีปัญหาที่ต้องตีความ หรือขยายความเพื่อให้เกิดความเข้าใจ หรือกำหนดหรือแก้ไขรายละเอียดการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ได้ประกาศไปแล้ว ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ประชุมพิจารณาเสนอความเห็นต่อเลขาธิการ กปร. เพื่อให้มีประกาศแก้ไขเพิ่มเติม หรือเพื่อแจ้งให้ทราบทั่วกันต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายปวิตร นวะมะรัตน์)

เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

เอกสารแนบท้าย



แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป

หรือ สามารถดาวน์โหลดได้ที่ DRIVE N:>>กบพ>>##แบบฟอร์มการประเมินรอบ ๑\_๒๕๖๖