



ประกาศสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง และหรือให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่ลูกจ้างประจำ
สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) เป็นไปตาม
ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ ประกอบกับ
หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

และเพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้เงินตอบแทนพิเศษ
ให้เกิดความเป็นธรรม ได้มาตรฐานและเป็นสิ่งจูงใจให้ลูกจ้างประจำเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่
ของตนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

สำนักงาน กปร. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ลูกจ้างประจำ ให้ใช้สำหรับการประเมิน รอบที่ ๑ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕ และ
รอบที่ ๒ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ องค์ประกอบสำหรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

กำหนดให้มีองค์ประกอบสำหรับการประเมินฯ ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

๑.๑ ผลงาน พิจารณาจาก

- (๑) ปริมาณงาน
- (๒) คุณภาพของงาน
- (๓) ความทันเวลา
- (๔) ความคุ้มค่าของงาน
- (๕) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

๑.๒ คุณลักษณะการปฏิบัติงาน พิจารณาจาก

- (๑) ความสามารถ และความอดสาหะในการปฏิบัติงาน
- (๒) การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ
- (๓) ความรับผิดชอบ
- (๔) ความร่วมมือ
- (๕) สภาพการมาปฏิบัติงาน
- (๖) การวางแผน
- (๗) ความคิดริเริ่ม

ข้อ ๒ น้ำหนักคะแนน และระดับผลการประเมิน

น้ำหนักคะแนน	
ผลงาน	คุณลักษณะการปฏิบัติงาน
ร้อยละ ๗๐	ร้อยละ ๓๐

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

ทั้งนี้ ให้รวมคะแนนผลการประเมินทั้งสิ้น และคิดเป็นร้อยละ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับระดับผลการประเมินที่กำหนดไว้ ๓ ระดับ เพื่อสรุปผลการประเมิน ดังนี้

คะแนนเต็ม	ระดับผลการประเมิน		
	ดีเด่น (๙๐ - ๑๐๐%)	เป็นที่ยอมรับได้ (๖๐ - ๘๙%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า ๖๐%)
๑๐๐	๙๐ - ๑๐๐	๖๐ - ๘๙	๐ - ๕๙

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

๓.๑ แบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมิน ใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ ใช้ในการประเมินรอบที่ ๑/๒๕๖๕ และรอบที่ ๒/๒๕๖๕ และบัญชีจัดลำดับรายชื่อลูกจ้างประจำที่มีการลงลายชื่อรับรองของ ผอ.กอง ก่อนส่ง กพค.

๓.๒ ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ให้เป็นไปตามนี้

ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป	ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง (ถ้ามี)
ลูกจ้างประจำ	ผอ.กลุ่ม	ผอ.กอง	-

๓.๓ ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ให้พิจารณาจากข้อตกลงผลการบริหารงานของสำนักงาน กปร. หรือภารกิจหลักที่ได้รับมอบหมาย

๓.๔ ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๓.๕ ให้ผู้บังคับบัญชาจัดเรียงลำดับผลการประเมินระดับดีเด่น ยอมรับได้ และต้องปรับปรุง และใช้ระบบเปิด คือ แจกผลการประเมินให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมให้ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น ให้ทราบโดยทั่วกัน

๓.๖ คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ของสำนักงาน กปร. เป็นผู้พิจารณาการกลั่นกรองผลการประเมินให้เกิดมาตรฐาน และความเป็นธรรมในการใช้ดุลพินิจ ของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อเลขาธิการ กปร. ส่งเลื่อนขึ้นค่าจ้าง (คำสั่งสำนักงาน กปร. ที่ ๗๐/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๔ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงาน กปร.)

ข้อ ๔ เกณฑ์การเลื่อนขึ้นค่าจ้างและให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

การเลื่อนขึ้นค่าจ้างในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ มี ๓ ลักษณะ คือ ๑. ขึ้น ๐.๕ ขั้น และไม่เลื่อน ขึ้นค่าจ้าง โดยพิจารณาตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานประจำปีแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕

การเลื่อนขึ้นค่าจ้างในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ มี ๔ ลักษณะ คือ ๑.๕ ขึ้น ๑ ขั้น ๐.๕ ขึ้น และไม่เลื่อนขึ้นค่าจ้าง โดยพิจารณาตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานประจำปีหลัง ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๕ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

เกณฑ์การเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ให้เป็นไปตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว ๙๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๕๓ ดังนี้

การเลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครึ่งปีแรก (วันที่ ๑ เมษายน) ให้ควบคุมจำนวนผู้ที่ได้รับ การเลื่อนขึ้นหนึ่งขั้น ต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของอัตราลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม สำหรับการ เลื่อนขึ้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครึ่งปีหลัง (วันที่ ๑ ตุลาคม) ให้อยู่ภายในวงเงินเลื่อนขึ้นร้อยละ ๖ ของ จำนวนอัตราค่าจ้างที่มีผู้ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ กันยายน โดยให้นำจำนวนเงินที่ได้ในการเลื่อนขึ้นครึ่งปีแรก (วันที่ ๑ เมษายน) มาหักออกก่อน (ไม่รวมค่าตอบแทนพิเศษ) ทั้งนี้ จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขึ้นค่าจ้างรวมกันทั้งปี สองขั้นจะต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม

กรณีลูกจ้างประจำที่ได้รับค่าจ้างถึงอัตราค่าจ้างขั้นสูง (ค่าจ้างตัน) ให้ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น ตามที่กำหนดในหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค ๐๔๒๐/ว ๒๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ในแต่ละระดับ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งใด ระดับใด ที่กระทรวงการคลังกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูงไว้ในบัญชีแต่ละกลุ่ม ให้ได้รับค่าจ้างสูงขึ้นไปจนถึงอัตราค่าจ้างขั้นสูงสุดของบัญชีในกลุ่มนั้น ๆ

(๒) ตำแหน่งใด ระดับใด ที่กระทรวงการคลังกำหนดให้ใช้อัตราค่าจ้างขั้นสูงสุดของบัญชี แต่ละกลุ่ม ให้ได้รับค่าจ้างสูงขึ้นไป จนถึงอัตราค่าจ้างขั้นสูงของระดับถัดไป ๑ ระดับ ในกลุ่มบัญชีถัดไป (โดยเทียบขั้นใกล้เคียงในทางที่สูงกว่าของกลุ่มบัญชีถัดไป)

ลูกจ้างประจำรายได้ ได้รับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการตาม ว ๒๗ ข้างต้นนี้ เมื่อได้รับ ค่าจ้างถึงอัตราค่าจ้างขั้นสูงตาม (๑) และ (๒) แล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูง หรือใกล้เคียงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในอัตราตามกรณี ดังนี้

- ผลการประเมินเลื่อนขึ้น ๐.๕ ขั้น ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๒
- ผลการประเมินเลื่อนขึ้น ๑ ขั้น ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๔
- ผลการประเมินเลื่อนขึ้น ๑.๕ ขึ้น ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ ๖

ข้อ ๕ การนำผลการประเมินไปใช้

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (๑) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ
- (๒) การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- (๓) การแต่งตั้งลูกจ้างประจำ
- (๔) การให้ออกจากราชการ
- (๕) การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

ในกรณีมีปัญหาที่ต้องตีความ หรือขยายความเพื่อให้เกิดความเข้าใจ หรือกำหนดหรือแก้ไขรายละเอียดการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ได้ประกาศไปแล้ว ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ประชุมพิจารณาเสนอความเห็นต่อเลขาธิการ กปร. เพื่อให้มีประกาศแก้ไขเพิ่มเติม หรือเพื่อแจ้งให้ทราบทั่วกันต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายลลิต ถนอมสิงห์)

เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ