



ประกาศสำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง และหรือให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่ลูกจ้างประจำ
สำหรับรอบการประเมินประจำปีงบประมาณ 2564

เพื่อให้การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำในสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ (สำนักงาน กปร.) เป็นไปตาม
ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. 2544 ประกอบกับ
หนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428/ว 90 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2553 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำของส่วนราชการ

และเพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้เงินตอบแทนพิเศษ ให้
เกิดความเป็นธรรม ได้มาตรฐานและเป็นสิ่งจูงใจให้ลูกจ้างประจำเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของ
ตนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น

สำนักงาน กปร. จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
ลูกจ้างประจำ ให้ใช้สำหรับการประเมิน รอบที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564 และรอบที่ 2
ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2564 ถึง 30 กันยายน 2564 ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 องค์ประกอบสำหรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

กำหนดให้มีองค์ประกอบสำหรับการประเมินฯ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ผลงาน พิจารณาจาก

- (1) ปริมาณงาน
- (2) คุณภาพของงาน
- (3) ความทันเวลา
- (4) ความคุ้มค่าของงาน
- (5) ผลลัพธ์ ประโยชน์ในการนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน

1.2 คุณลักษณะการปฏิบัติงาน พิจารณาจาก

- (1) ความสามารถ และความอดสาหะในการปฏิบัติงาน
- (2) การรักษาวินัย และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำ
- (3) ความรับผิดชอบ
- (4) ความร่วมมือ
- (5) สภาพการมาปฏิบัติงาน
- (6) การวางแผน
- (7) ความคิดริเริ่ม

ข้อ 2 น้ำหนักคะแนน และระดับผลการประเมิน

น้ำหนักคะแนน	
ผลงาน	คุณลักษณะการปฏิบัติงาน
ร้อยละ 70	ร้อยละ 30

ระดับผลการประเมิน		
ระดับ	คะแนน (ร้อยละ)	คำอธิบาย
ดีเด่น	90 - 100	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือดีเด่น
เป็นที่ยอมรับได้	60 - 89	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน หรือข้อกำหนด หรือยอมรับได้
ต้องปรับปรุง	ต่ำกว่า 60	ผลงาน หรือคุณลักษณะการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน หรือมีข้อบกพร่องอยู่เสมอ

ทั้งนี้ ให้รวมคะแนนผลการประเมินทั้งสิ้น และคิดเป็นร้อยละ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับระดับผลการประเมินที่กำหนดไว้ 3 ระดับ เพื่อสรุปผลการประเมิน ดังนี้

คะแนนเต็ม	ระดับผลการประเมิน		
	ดีเด่น (90 - 100%)	เป็นที่ยอมรับได้ (60 - 89%)	ต้องปรับปรุง (ต่ำกว่า 60%)
100	90 - 100	60 - 89	0 - 59

ข้อ 3 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน

3.1 แบบฟอร์มที่ใช้ในการประเมิน ใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428/ว 90 ลงวันที่ 24 สิงหาคม 2553 ใช้ในการประเมินรอบที่ 1/2564 และรอบที่ 2/2564 และบัญชีจัดลำดับรายชื่อลูกจ้างประจำที่มีการลงลายชื่อรับรองของ ผอ.กอง ก่อนส่ง กพค.

3.2 ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน ให้เป็นไปตามนี้

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

3.3 ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ หรือผลงานที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ให้พิจารณาจากข้อตกลงผลการบริหารงานของสำนักงาน กปร. หรือภารกิจหลักที่ได้รับมอบหมาย

3.4 ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำปีละ 2 ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2564 ถึง 30 กันยายน 2564

3.5 ให้ผู้บังคับบัญชาจัดเรียงลำดับผลการประเมินระดับดีเด่น ยอมรับได้ และต้องปรับปรุง และใช้ระบบเปิด คือ แจกผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาทราบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมให้ประกาศรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น ให้ทราบโดยทั่วกัน

3.6 คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ของสำนักงาน กปร. เป็นผู้พิจารณาถ่วงดุลการประเมินให้เกิดมาตรฐาน และความเป็นธรรมในการใช้ดุลพินิจ ของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อเลขาธิการ กปร. สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง (คำสั่งสำนักงาน กปร. ที่ 70/2554 ลงวันที่ 22 เมษายน 2554 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สังกัดสำนักงาน กปร.)

ข้อ 4 เกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างและให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

การเลื่อนขั้นค่าจ้างในวันที่ 1 เมษายน 2564 มี 3 ลักษณะ คือ 1 ขั้น 0.5 ขั้น และไม่เลื่อนขั้น ค่าจ้าง โดยพิจารณาตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานครึ่งปีแรก ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2563 ถึง 31 มีนาคม 2564

การเลื่อนขั้นค่าจ้างในวันที่ 1 ตุลาคม 2564 มี 4 ลักษณะ คือ 1.5 ขั้น 1 ขั้น 0.5 ขั้น และไม่เลื่อนขั้นค่าจ้าง โดยพิจารณาตามผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานครึ่งปีหลัง ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2564 ถึง 30 กันยายน 2564

เกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้เป็นไปตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0428/ว 97 ลงวันที่ 20 กันยายน 2553 ดังนี้

การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครึ่งปีแรก (วันที่ 1 เมษายน) ให้ควบคุมจำนวน ผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นหนึ่งขั้น ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของอัตราลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ 1 มีนาคม สำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ ครึ่งปีหลัง (วันที่ 1 ตุลาคม) ให้อยู่ภายในวงเงินเลื่อนขั้นร้อยละ 6 ของจำนวนอัตราค่าจ้างที่มีผู้ครองอยู่ ณ วันที่ 1 กันยายน โดยให้นำจำนวนเงินที่ได้ในการเลื่อนขั้นครึ่งปีแรก (วันที่ 1 เมษายน) มาหักออกก่อน (ไม่รวมค่าตอบแทนพิเศษ) ทั้งนี้ จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง รวมกันทั้งปี สองขั้นจะต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของจำนวนลูกจ้างประจำที่ครองอยู่ ณ วันที่ 1 มีนาคม

กรณีลูกจ้างประจำที่ได้รับค่าจ้างถึงอัตราค่าจ้างขั้นสูง (ค่าจ้างต้น) ให้ได้รับค่าจ้างเพิ่มขึ้น ตามที่กำหนดในหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0420/ว 27 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2560 เรื่อง หลักเกณฑ์และ วิธีการให้ลูกจ้างประจำของส่วนราชการได้รับอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นสูงของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ในแต่ละระดับ ดังนี้

(1) ตำแหน่งใด ระดับใด ที่กระทรวงการคลังกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นสูงไว้ในบัญชีแต่ละกลุ่ม ให้ได้รับค่าจ้างสูงขึ้นไปจนถึงอัตราค่าจ้างขั้นสูงสุดของบัญชีในกลุ่มนั้น ๆ

(2) ตำแหน่งใด ระดับใด ที่กระทรวงการคลังกำหนดให้ใช้อัตราค่าจ้างขั้นสูงสุดของบัญชี แต่ละกลุ่ม ให้ได้รับค่าจ้างสูงขึ้นไป จนถึงอัตราค่าจ้างขั้นสูงของระดับถัดไป 1 ระดับ ในกลุ่มบัญชีถัดไป (โดยเทียบขั้นใกล้เคียงในทางที่สูงกว่าของกลุ่มบัญชีถัดไป)

ลูกจ้างประจำรายใด ได้รับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการตาม ว 27 ข้างต้นนี้ เมื่อได้รับ ค่าจ้างถึงอัตราค่าจ้างขั้นสูงตาม (1) และ (2) แล้ว ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูง หรือใกล้เคียงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง พ.ศ. 2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในอัตราตามกรณี ดังนี้

- ผลการประเมินเลื่อนขั้น 0.5 ขั้น ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 2
- ผลการประเมินเลื่อนขั้น 1 ขั้น ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 4
- ผลการประเมินเลื่อนขั้น 1.5 ขั้น ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละ 6

ข้อ 5 การนำผลการประเมินไปใช้

การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- (1) การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ
- (2) การพัฒนาและการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- (3) การแต่งตั้งลูกจ้างประจำ
- (4) การให้ออกจากราชการ
- (5) การให้รางวัลจูงใจ และการบริหารงานบุคคลเรื่องอื่น ๆ

ในกรณีมีปัญหาที่ต้องตีความ หรือขยายความเพื่อให้เกิดความเข้าใจ หรือกำหนดหรือแก้ไขรายละเอียดการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ได้ประกาศไปแล้ว ให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ประชุมพิจารณาเสนอความเห็นต่อเลขาธิการ กปร. เพื่อให้มีประกาศแก้ไขเพิ่มเติม หรือเพื่อแจ้งให้ทราบทั่วกันต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. 2564



(นายตฤชา สิ้นรวานนท์)

เลขาธิการคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ