

**หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน**  
**และการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษของลูกจ้างประจำ**  
**รอบการประเมินครั้งที่ ๑ (ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔)**  
**เพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างในวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔**

.....

การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษของลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหนังสือเวียนของกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว.๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และหลักเกณฑ์ที่เพิ่มเติม ดังนี้

**๑. การประเมินผลการปฏิบัติงาน**

๑.๑ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหนังสือเวียนของกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว.๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓

๑.๒ ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ คือ

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔

๑.๓ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน ให้มีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ในการประเมินแต่ละครั้ง โดยกำหนดสัดส่วนคะแนนของผลงานเป็นร้อยละ ๗๐ และสัดส่วนคะแนนของคุณลักษณะการปฏิบัติงานเป็นร้อยละ ๓๐

๑.๔ กำหนดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

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

๑.๕ ให้รวมผลการประเมินทั้งสิ้นและคิดเป็นร้อยละ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับระดับผลการประเมินที่กำหนดไว้ ๓ ระดับ เพื่อสรุปผลการประเมิน ดังนี้

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

๑.๖ การประเมินครั้งที่ ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจาก ผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ และผลการประเมินต้องปรับปรุง ไว้ให้ชัดเจน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษ และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่น และผลการประเมินในระดับเป็นที่ยอมรับได้ไว้ เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษ ในครั้งที่ ๒

๑.๗ ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามรอบการประเมินแต่ละครั้ง

๑.๘ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมิน อยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

## ๒. การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษ

การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษของลูกจ้างประจำ ให้พิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

๒.๑ ผู้อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น หรือ ค่าตอบแทนพิเศษ ๔% จะต้องมีการประเมินอยู่ในระดับ **ดีเด่น** (ระดับคะแนน ๙๐ - ๑๐๐%)

ทั้งนี้ จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น หรือ ค่าตอบแทนพิเศษ ๔% จะต้องไม่เกิน ร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ของส่วนราชการนั้นๆ

๒.๒ ผู้อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๐.๕ ขั้น หรือ ค่าตอบแทนพิเศษ ๒% จะต้องมีการประเมินอยู่ในระดับ **เป็นที่ยอมรับได้** (ระดับคะแนน ๖๐ - ๘๙%)

๒.๓ ผู้อยู่ในข่ายไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหรือค่าตอบแทนพิเศษ จะต้องมีการประเมิน อยู่ในระดับ **ต้องปรับปรุง** (ระดับคะแนนต่ำกว่า ๖๐%)

๒.๔ กรณีที่มีการโยกย้ายลูกจ้างประจำระหว่างรอบการประเมินแต่ละครั้ง ให้หัวหน้าส่วนราชการ สังกัดใหม่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการปฏิบัติงานจากต้นสังกัดเดิมทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

๒.๕ กรณีกรมฯ มีคำสั่งให้ลูกจ้างประจำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำ ณ ส่วนราชการใด ให้ผู้บังคับบัญชาส่วนราชการนั้นเป็นผู้พิจารณาเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างหรือค่าตอบแทนพิเศษ โดยให้นำ ผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำผู้นั้นทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

๒.๖ ผู้อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหรือค่าตอบแทนพิเศษ ในรอบครึ่งปีที่แล้วมา จะต้องลาป่วยและลาจรรวมกันไม่เกิน ๑๒ ครั้ง หรือลาป่วยและลาจรรวมกันไม่เกิน ๒๓ วันทำการ และจะต้อง ไม่มาทำงานสายเกิน ๖ ครั้ง

.....