หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
และการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษของลูกจ้างประจำ
รอบการประเมินครั้งที่ ๒ (ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)
เพื่อเลื่อนขั้นค่าจ้างในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔

.....

การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษของลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหนังสือเวียนของกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๔๒๘/ว. ๙๐ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๓ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการและลูกจ้างประจำผู้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของอันดับหรือตำแหน่ง (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 การประเมิน ...

๑.๖ การประเมินครั้งที่ ๒ ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินจัดลำดับผลการประเมินเรียงลำดับจากผู้ที่มีผลการประเมินดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ และผลการประเมินต้องปรับปรุง ไว้ให้ชัดเจน เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษ และให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้มีผลการประเมินในระดับดีเด่น และผลการประเมินในระดับเป็นที่ยอมรับได้ไว้

๑.๗ ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามรอบการประเมินแต่ละครั้ง

๑.๘ ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ได้รับมอบหมาย ประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ในที่เปิดเผยให้ทราบโดยทั่วกัน

๒. การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษ

การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างและค่าตอบแทนพิเศษของลูกจ้างประจำ ให้พิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังนี้

๒.๑ ผู้อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑.๕ ขั้น หรือ ค่าตอบแทนพิเศษ ๖% จะต้องมีผลการประเมินอยู่ในระดับ **ดีเด่น** (ระดับคะแนน ๙๐ - ๑๐๐%) ทั้งในรอบ ๑ เมษายน และ รอบ ๑ ตุลาคม

๒.๒ ผู้อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น หรือ ค่าตอบแทนพิเศษ ๔% จะต้องมีผลการประเมินอยู่ในระดับ **ดีเด่น** (ระดับคะแนน ๙๐ - ๑๐๐%)

๒.๓ ผู้อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๐.๕ ขั้น หรือ ค่าตอบแทนพิเศษ ๒% จะต้องมีผลการประเมินอยู่ในระดับ **เป็นที่ยอมรับได้** (ระดับคะแนน ๖๐ - ๘๙%)

๒.๔ ผู้อยู่ในข่ายไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหรือค่าตอบแทนพิเศษ จะต้องมีผลการประเมินอยู่ในระดับ **ต้องปรับปรุง** (ระดับคะแนนต่ำกว่า ๖๐%)

ทั้งนี้ จำนวนผู้ที่ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างทั้งปี ๒ ขั้น จะต้องไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของลูกจ้างประจำที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔ ของส่วนราชการนั้น ๆ

สำหรับลูกจ้างประจำที่ต้นสังกัดเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปี ๒ ขั้น (ประเภทขอครึ่งปีหลัง ๑.๕ ขั้น และ ค่าตอบแทนพิเศษ ๖%) แต่กรมฯ ไม่อาจสั่งเลื่อนขั้นให้ได้ กองบริหารทรัพยากรบุคคลจะนำรายชื่อและผลงานมาพิจารณาในประเภทขอเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น และ ค่าตอบแทนพิเศษ ๔% เป็นลำดับแรกต่อไป

๒.๕ ลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ให้เสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างรวมกับลูกจ้างประจำกรณีปกติ โดยหมายเหตุว่า <u>เกษียณ</u> ไว้ในบัญชีขอเลื่อนขั้นค่าจ้าง **เว้นแต่ลูกจ้างประจำที่จะเกษียณอายุราชการและได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับอยู่แล้ว ไม่ต้องเสนอขอรับค่าตอบแทนพิเศษ**

๒.๖ กรณีที่มีการโยกย้ายลูกจ้างประจำระหว่างรอบการประเมินแต่ละครั้ง ให้หัวหน้าส่วนราชการสังกัดใหม่เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลการปฏิบัติงานจากต้นสังกัดเดิมทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

๒.๗ กรณีกรมฯ มีคำสั่งให้ลูกจ้างประจำไปปฏิบัติหน้าที่ราชการประจำ ณ ส่วนราชการใด ให้ผู้บังคับบัญชาส่วนราชการนั้นเป็นผู้พิจารณาเสนอขอเลื่อนขั้นค่าจ้างหรือค่าตอบแทนพิเศษ โดยให้นำผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำผู้นั้นทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

๒.๘ ผู้อยู่ในข่ายได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหรือค่าตอบแทนพิเศษ ในรอบครึ่งปีที่แล้วมาจะต้องลาป่วยและลากิจรวมกันไม่เกิน ๑๒ ครั้ง หรือลาป่วยและลากิจรวมกันไม่เกิน ๒๓ วันทำการ และจะต้องไม่มาทำงานสายเกิน ๖ ครั้ง

.....