



หลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินผลปฏิบัติงาน ปรับเงินเดือน เจ้าหน้าที่กลุ่มปฏิบัติงาน

๑. ผู้ได้รับการประเมินผลการทำงานและการปรับเงินประจำปี

เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๘ เดือน และผ่านการทดลองปฏิบัติงาน จึงจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

๒. การประเมินผลการทำงานและการปรับเงินประจำปี

๒.๑ การประเมินผลปฏิบัติงานประจำปี ให้ใช้แบบประเมินผลการทำงานประจำปี ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ส่วนคือ ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายส่วนบุคคล (KPIs) และปัจจัยสนับสนุนทางด้านพฤติกรรม และความสามารถ (competency) โดยที่สัดส่วนของเป้าหมายส่วนบุคคล (KPIs) จะสูงขึ้นตามระดับของบุคลากร ดังนี้

ตัววัดผล	ระดับของบุคลากร			
	ต้น	กลาง	สูง	อาวุโส
เป้าหมายส่วนบุคคล (KPIs)	๓๐	๕๐	๖๐	๗๐
ปัจจัยสนับสนุนทางด้านพฤติกรรมและความสามารถ (competency)	๗๐	๕๐	๔๐	๓๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

และแบ่งระดับผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนนรวม	ระดับผลงาน
>๘๕-๑๐๐	ดีเด่น
>๘๕-๘๕	ดีมาก
>๗๕-๘๕	ดี
>๖๐-๗๕	พอใช้
๐ - ๖๐	ต้องปรับปรุง

๒.๒ การปรับเงินประจำปีของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามเกณฑ์การปรับเงินขึ้นประจำปี ดังนี้

คะแนนรวม	ระดับผลงาน	พิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน (%)
>๘๕-๑๐๐	ดีเด่น	๘.๑ - ๑๕.๐
>๘๕-๘๕	ดีมาก	๕.๑ - ๘.๐
>๗๕-๘๕	ดี	๒.๑ - ๕.๐
>๖๐-๗๕	พอใช้	๐.๑ - ๒.๐
๐ - ๖๐	ต้องปรับปรุง	๐

๒.๓ เจ้าหน้าที่ที่ไปช่วยปฏิบัติงานหน่วยงานอื่นๆ เป็นระยะเวลา ๘ เดือนขึ้นไป ให้ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๒

๒.๔ เมื่อได้ตัวเลขเงินเดือนที่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนเรียบร้อยแล้ว ให้ปิดเศษเงินเดือนให้เป็นหลักสิบ โดยหากเงินเดือนหลักหน่วยตั้งแต่ ๔.๙๙ - ๐.๐๑ บาท ให้ปัดลงเป็น ๐ บาท หากเงินเดือนหลักหน่วยตั้งแต่ ๕.๐๐ - ๙.๙๙ บาท ให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ

๒.๕ คณะผู้บริหารเป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ ผลการประเมินการปฏิบัติงานและพิจารณาอัตราเงินปรับของเจ้าหน้าที่เพื่อเสนอผู้อำนวยการพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ให้อยู่ภายใต้ดุลยพินิจของ ผู้อำนวยการ สพค.

๓. วงเงินงบประมาณสำหรับการปรับเงินประจำปี

๓.๑ การคำนวณวงเงินงบประมาณเงินปรับประจำปี คิดเป็นร้อยละ ๖ จากเจ้าหน้าที่ที่ได้รับสิทธิการปรับเงินเดือนของอัตราเงินเดือนของเดือนกันยายน

๓.๒ การบริหารวงเงิน แบ่งวงเงินเป็น ๒ กลุ่ม คือ

๑) กลุ่มเจ้าหน้าที่ แบ่งวงเงินตามสำนักในอัตราร้อยละ ๕.๕

๒) วงเงินพิเศษ อัตราร้อยละ ๐.๕ ของกลุ่มเจ้าหน้าที่ เพื่อสำหรับให้ ผู้อำนวยการ สพค. พิจารณาจัดสรรสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทมุ่งมั่นหรือมีผลงานเป็นที่ประจักษ์

๔. ขั้นตอนดำเนินการ

๔.๑ หน่วยงานประเมิน ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดเบื้องต้นในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีโดย รอง ผอ.สพค. หรือ หัวหน้าหน่วยงาน ที่กำกับดูแล รับทราบ และนำเสนอให้สำนักบริหารงานกลาง พร้อมเอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

กรณีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการปรับย้ายระหว่างปี ให้หน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทั้งก่อนและหลังปรับย้ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้หน่วยงานที่เจ้าหน้าที่สังกัดอยู่ปัจจุบันเป็นผู้รวบรวมผลการปฏิบัติงาน และสรุปผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามสัดส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตามวิธีคิดดังนี้

A = ผลประเมินการปฏิบัติงานในหน่วยงานก่อนปรับย้าย

B = จำนวนเดือนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานก่อนปรับย้าย

C = ผลประเมินการปฏิบัติงานในหน่วยงานหลังปรับย้าย

D = จำนวนเดือนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหลังปรับย้าย

E = จำนวนเดือนที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ

$$\frac{(A \times B) + (C \times D)}{E}$$

E

๔.๒ หน่วยงานเสนอการปรับขึ้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ตามเกณฑ์การปรับเงินขึ้นประจำปี (ตารางข้อ ๒.๒) ภายในวงเงินที่ได้รับการจัดสรรของแต่ละสำนักและฝ่าย และนำเสนอสำนักบริหารงานกลางพร้อมกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน

กรณีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการปรับย้ายระหว่างปีให้หน่วยงานที่เจ้าหน้าที่สังกัดอยู่ปัจจุบันเป็นผู้เสนอการปรับขึ้นเงินเดือน

กรณีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการปรับย้ายมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีนั้น ให้หน่วยงาน
ที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีงบประมาณปีนั้น เป็นผู้เสนออัตราการปรับขึ้นเงินเดือน

๔.๓ สำนักบริหารงานกลางรวบรวมสรุปผลการประเมินและการเสนอปรับเงินขึ้นเสนอ
คณะผู้บริหาร โดยสรุปผลตามกลุ่มระดับของเจ้าหน้าที่

๔.๔ คณะผู้บริหารประชุมพิจารณาผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และพิจารณาอัตรา
เงินปรับของเจ้าหน้าที่ให้อยู่ในวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรเสนอให้ ผู้อำนวยการ สพค. พิจารณา
อนุมัติปรับเงินเดือนภายในวงเงินของแต่ละกลุ่มวงเงินและสามารถเกลี่ยวงเงินให้กลุ่มอื่นได้

๔.๕ ผู้อำนวยการ สพค. พิจารณาปรับแก้และอนุมัติผลการประเมินการปฏิบัติงานและ
การปรับเงินของเจ้าหน้าที่
