



สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน)

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ๔๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ อาคาร B ชั้น 9

เลขที่ 120 หมู่ที่ 3 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210

โทรศัพท์ 0 2141 7825 โทรสาร 0 2143 9202 [www.bedo.or.th](http://www.bedo.or.th)

ประกาศสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน)

ที่ **42** / 2557

เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

.....  
เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการทราบถึงผลการปฏิบัติงาน และศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จึงอาศัยข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2550 ประกอบมติคณะกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ 2/2557 เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2557 กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ให้ยกเลิกประกาศสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน) ที่ 27/2553 ลงวันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2553 เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี และประกาศสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน) ลงวันที่ 20 กันยายน พ.ศ. 2556 เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2556 และใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ 2 ในประกาศนี้

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน)

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน

“เจ้าหน้าที่สายบริหารองค์กร” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามการกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ให้เป็นตำแหน่งสายบริหารองค์กร

“เจ้าหน้าที่สายปฏิบัติ” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามการกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ให้เป็นตำแหน่งสายปฏิบัติ

“หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการให้ทำหน้าที่หัวหน้าส่วนงานตรวจสอบภายในตามโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของสำนักงาน

“ปีงบประมาณ” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป

ข้อ 3 การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ให้พิจารณาใช้วงเงินไม่เกินร้อยละ 7 ของอัตราเงินเดือนรวมของเจ้าหน้าที่ ทุกระดับ ณ วันที่ 1 กันยายน ของปีงบประมาณที่ทำการประเมิน โดยแยกวงเงินออกเป็น 2 ส่วน คือ วงเงินเลื่อนเงินเดือนประจำปีสำหรับเจ้าหน้าที่สายบริหารองค์กร และวงเงินเลื่อนเงินเดือนประจำปีสำหรับเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติ

ข้อ 4 ผู้อำนวยการ เป็นผู้กำหนดสัดส่วนวงเงินของทั้ง 2 ส่วน ตามข้อ 3 และสามารถปรับวงเงินของการเลื่อนเงินเดือนได้ตามเหมาะสม แต่รวมกันต้องไม่เกินร้อยละ 7

/ข้อ 5 การพิจารณา...

ข้อ 5 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ของเจ้าหน้าที่ให้เลื่อน ณ วันที่ 1 ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป

ข้อ 6 เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

6.1 ได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่สำนักงาน และปฏิบัติงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 8 เดือน ทั้งนี้ การนับเวลาให้รวมถึงกรณีการไปอบรม ศึกษาดูงานภายในประเทศ และต่างประเทศด้วย

6.2 ปีงบประมาณที่ผ่านมาจะต้องมีวันลาไม่เกินสิทธิที่กำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ ว่าด้วยการลาของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. 2550

6.3 จะต้องไม่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นการกระทำความผิดโดยประมาท หรือลหุโทษ

ข้อ 7 วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.1 ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกคนในรอบปีงบประมาณเพื่อใช้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ปีละ 1 ครั้ง

7.2 ให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามเอกสาร 1 และเกณฑ์การให้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามเอกสาร 2 ที่แนบท้ายประกาศนี้สำหรับเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติ

7.3 ให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามเอกสาร 3 และเกณฑ์การให้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามเอกสาร 4 ที่แนบท้ายประกาศนี้ สำหรับเจ้าหน้าที่บริหารองค์กร

7.4 ให้ประเมินระดับความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ผลผลิต ผลลัพธ์ ตัวชี้วัดของแผนงาน โครงการ หรืองานที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่แต่ละคน

7.5 กำหนดผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

(1) ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่สายบริหารองค์กร และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน โดยในกรณีของรองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการให้นำเสนอคณะกรรมการบริหารสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(2) ผู้อำนวยการอาจมอบหมายรองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ เป็นผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สายบริหารองค์กรในระดับผู้บริหารส่วนงาน และหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน เพื่อเสนอผู้อำนวยการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(3) ให้ผู้อำนวยการมอบหมายรองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ เป็นผู้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดส่วนงาน ตามโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของสำนักงาน นำเสนอตามลำดับเพื่อเสนอผู้อำนวยการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ 8 หลักเกณฑ์การพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และวิธีการคำนวณ

8.1 การกำหนดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาจากคะแนนการประเมิน ได้แก่ ดีเยี่ยม ดีมาก ดี พอใช้ และไม่พออนุโลม ตามเอกสาร 5 ที่แนบท้ายประกาศนี้

8.2 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับ “ดี” ขึ้นไป จึงมีสิทธิได้เลื่อนขั้นเงินเดือน

8.3 เจ้าหน้าที่ที่มีระดับผลประเมินผลการปฏิบัติงานระดับเดียวกัน แต่มีคะแนนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่า จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในอัตราที่มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีคะแนน ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า

8.4 สำหรับเจ้าหน้าที่ที่มีระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับ “พอใช้” หรือระดับ “ไม่น่าพอใจ” จะไม่ได้รับการพิจารณาเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีงบประมาณนั้น และให้เป็นหน้าที่ของผู้ประเมินผลแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ และให้ผู้รับการประเมินเสนอแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองภายใน 1 เดือน

8.5 วิธีการคำนวณผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เป็นไปตามเอกสาร 6 แนบท้ายประกาศนี้

ข้อ 9 สำนักงานจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีไปประกอบการพิจารณาเพื่อเลื่อนระดับสายงาน เปลี่ยนตำแหน่ง หรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ หรือต่อสัญญาจ้าง หรือการยกเลิกสัญญาจ้างปฏิบัติงาน หรืออื่นๆ ได้ตามความเหมาะสม

ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ **8** กันยายน พ.ศ. 2557



(นายวีระพงศ์ มาลัย)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ

|  <b>แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (สำหรับเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติ)</b><br><b>สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน)</b>                                                                                           |                                                 |              |                                  |                          |                     |                                                                                                            |                             |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------|----------------------------------|--------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----|
| ชื่อ                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                 |              | เลขที่ตำแหน่ง                    |                          |                     | <input type="checkbox"/> ปลายปี                                                                            |                             |     |
| ขึ้นเงินเดือนครั้งที่แล้ว (ร้อยละ)                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                 |              | ตำแหน่ง                          |                          |                     |                                                                                                            |                             |     |
| ฝ่าย/กลุ่มแผนงาน/กลุ่มงาน :                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                 |              |                                  |                          |                     | ว/ด/ป                                                                                                      |                             |     |
| แผนงาน กิจกรรม - โครงการ:                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                 |              |                                  |                          |                     |                                                                                                            |                             |     |
| ลำดับที่                                                                                                                                                                                                                                                                                              | หัวข้อประเมิน                                   | น้ำหนักคะแนน | คะแนนประเมิน                     |                          |                     |                                                                                                            |                             | รวม |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                 |              | ต่ำกว่าเป้าหมายมาก<br>ไม่น่าพอใจ | ต่ำกว่าเป้าหมาย<br>พอใช้ | บรรลุเป้าหมาย<br>ดี | สูงกว่าเป้าหมาย<br>ดีมาก                                                                                   | สูงกว่าเป้าหมาย<br>ดีเยี่ยม |     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                 |              |                                  |                          |                     |                                                                                                            |                             |     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Competency) |              |                                  |                          |                     |                                                                                                            |                             |     |
| 1                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ความสำเร็จของการดำเนินงาน                       | 35           |                                  |                          |                     |                                                                                                            |                             |     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | (1) ผลงานในภาพรวมที่รับผิดชอบ                   | 30           |                                  |                          |                     |                                                                                                            |                             |     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | (2) คะแนน IPA                                   | 5            |                                  |                          |                     |                                                                                                            |                             |     |
| 2                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | คุณภาพของงาน                                    | 35           |                                  |                          |                     |                                                                                                            |                             |     |
| 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ความทันเวลา                                     | 15           |                                  |                          |                     |                                                                                                            |                             |     |
| 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์                        | 15           |                                  |                          |                     |                                                                                                            |                             |     |
| <b>ความเห็นเพิ่มเติม:</b><br><b>คะแนนถ่วงน้ำหนัก</b><br>1.1 การขาดงาน หักวันละ 1 คะแนน<br>1.2 การลาพัก หักวันละ 0.75 คะแนน (5 วันแรก ไม่คิดแต้มถ่วง)<br>1.3 การลาป่วย หักวันละ 0.5 คะแนน (5 วันแรก ไม่คิดแต้มถ่วง)<br>(กรณีลาป่วยโดยมีใบรับรองแพทย์หรือลาป่วยเนื่องจากอุบัติเหตุในงาน ไม่คิดแต้มถ่วง) |                                                 |              |                                  |                          |                     | <b>คะแนนรวม</b><br><b>หักแต้มถ่วง นน.</b><br><b>คงเหลือ</b><br><b>คิดเป็น %</b><br><b>ผลงานอยู่ในระดับ</b> |                             |     |

**หลักเกณฑ์คะแนนประเมิน**

| คะแนน     | คุณภาพ             | คะแนน         | คุณภาพ     |
|-----------|--------------------|---------------|------------|
| 451 - 500 | สูงกว่าเป้าหมายมาก | สูงกว่า 90.01 | ดีเยี่ยม   |
| 381 - 450 | สูงกว่าเป้าหมาย    | 76.01 - 90.00 | ดีมาก      |
| 326 - 380 | บรรลุเป้าหมาย      | 65.01 - 76.00 | ดี         |
| 275 - 325 | ต่ำกว่าเป้าหมาย    | 55.00 - 65.00 | พอใช้      |
| 100 - 274 | ต่ำกว่าเป้าหมายมาก | ต่ำกว่า 55.00 | ไม่น่าพอใจ |

/วิเคราะห์...

**วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน**

1. จุดเด่น

---

---

---

2. สิ่งที่ต้องปรับปรุง

---

---

---

---

3. ศักยภาพในการทำงาน

---

---

---

---

ลงชื่อ ..... ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่ .....

**ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป**

☐

เห็นด้วยกับการประเมิน

☐

ไม่เห็นด้วยกับผลการประเมินโดยมีความเห็นว่า.....

ลงชื่อ .....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่ .....

**ผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมิน**

ลงชื่อ ..... ผู้รับทราบผลประเมิน

(.....)

วันที่ .....

**เกณฑ์การให้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน (สำหรับเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติ)**

เกณฑ์การประเมินผลงาน : (Performance Competency) คำนวณน้ำหนักร้อยละ 100 คะแนนเต็ม 500

| ผลงาน                                                                                                                                                                                  | เกณฑ์การให้คะแนนผลงานเทียบกับการบรรลุเป้าหมาย (ร้อยละ/คะแนนระหว่าง)                                                                                   |                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                  | ผลรวม<br>ร้อยละ/<br>คะแนนที่<br>ได้ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                        | ต่ำกว่า 55.00<br>(100 -274 )                                                                                                                          | 55.00-65.00<br>(275-325)                                                                                                                                       | 65.01-76.00<br>(326-380)                                                                                                                        | 76.01-90.00<br>(381-450)                                                                                                                    | สูงกว่า 90.00<br>( 451-500)                                                                                                                                      |                                     |
| 1. ความสำเร็จของการดำเนินงาน : หมายถึงผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ข้อตกลง และมาตรฐาน ทั้งเชิงปริมาณเชิงคุณภาพของผลผลิต หรือกิจกรรมของงานที่ทำได้สำเร็จ<br><u>น้ำหนักร้อยละ 35</u> | ➔ ได้ผลงานไม่ตรงตามเป้าหมาย/ข้อตกลงและมาตรฐาน ต้องการการควบคุมติดตามทุกขั้นตอนต้องอาศัยคำแนะนำในการปฏิบัติงานทุกครั้งและ โดยมีผลงานต่ำกว่าเป้าหมายมาก | ➔ ได้ผลงานต่ำกว่าเป้าหมาย ข้อตกลงและมาตรฐาน ต้องการการควบคุมติดตามบางขั้นตอน ต้องอาศัยคำแนะนำในการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานที่กำหนด มีผลงานล่าช้ากว่าเป้าหมาย | ➔ ได้ผลงานตรงตามเป้าหมาย ข้อตกลงและมาตรฐาน ต้องแนะนำเร่งรัดติดตามงาน บางครั้ง ส่วนมากสำเร็จตามเวลาที่กำหนดปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายในระดับปานกลาง | ➔ ได้ผลงานสูงเป้าหมาย บรรลุผลตามข้อตกลงและมาตรฐาน ที่กำหนด โดยต้องการคำแนะนำและติดตามน้อยครั้งสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายทุกครั้ง         | ➔ ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายมาก บรรลุผลตามข้อตกลง และมาตรฐานที่กำหนดทุกครั้งที่มีความสามารถสร้างสรรค์ เร่งรัดการปฏิบัติงานด้วยตนเองให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดทุกครั้ง | -                                   |
| 2. คุณภาพของงาน : หมายถึง ผลงานมีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ประณีต เรียบร้อย มีการตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงผลงาน มากน้อยเพียงไร<br><u>น้ำหนักร้อยละ 35</u>                                | ➔ ปฏิบัติงานได้ผลงานที่ต้องปรับปรุงแก้ไขทุกครั้งที่ ซึ่งถ้าไม่ติดตาม ปรับปรุงแก้ไขอาจก่อให้เกิดผลกระทบแก่แผนงาน/แผนเงินอย่างมาก                       | ➔ ปฏิบัติงานได้ผลงานล่าช้า และต้องติดตามมีการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งถ้าไม่ปรับปรุงแก้ไข อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อแผนงาน /แผนเงิน                                      | ➔ ปฏิบัติงานได้ผลงานตามที่กำหนด คุณภาพของงานในระดับปกติ มีการรายงานผลงานแต่ต้องมีการแก้ไขบ้างไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อแผนงาน/แผนเงิน              | ➔ ปฏิบัติงานได้ผลงานมีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ต้องปรับปรุงแก้ไขน้อยมาก และไม่เกิดปัญหาตามมาภายหลัง | ➔ ปฏิบัติงานได้ผลงานมีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์อย่างมาก มีการรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และเกิดผลสัมฤทธิ์งานตามเป้าหมายองค์กรที่กำหนด                 | -                                   |
| 3. ความทันเวลา : หมายถึง ปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานโดยใช้เวลากายในระยะเวลาที่กำหนดหรือทันเวลาหรือทันสถานการณ์<br><u>น้ำหนักร้อยละ 15</u>                                               | ➔ ปฏิบัติงานมีความล่าช้ากว่าแผนปฏิบัติงานและไม่แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดต้องเร่งรัดติดตามงานโดยใกล้ชิด                                                 | ➔ ปฏิบัติงานล่าช้า ไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานและแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนดน้อย ต้องเร่งรัดติดตามงาน บางครั้ง                                                      | ➔ ปฏิบัติงานได้ตามเวลา ส่วนใหญ่แล้วเสร็จตามเวลาของแผนปฏิบัติงานที่กำหนด ต้องมีการติดตามงาน บางครั้ง                                             | ➔ ปฏิบัติงานค่อนข้างเร็ว แล้วเสร็จตามเวลาของแผนปฏิบัติงานที่กำหนดไม่ต้องเร่งรัดติดตามงาน                                                    | ➔ ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วแล้วเสร็จก่อนเวลาของแผนปฏิบัติงานที่กำหนดตามทุกครั้งที่ โดยไม่ต้องเร่งรัดติดตามงาน                                                    |                                     |

| ผลงาน                                                                                                                                                                                                                                                            | เกณฑ์การให้คะแนนผลงานเทียบกับการบรรลุเป้าหมาย (ร้อยละ/คะแนนระหว่าง)                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                            | ผลรวม<br>ร้อยละ/<br>คะแนนที่<br>ได้ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                  | ต่ำกว่า 55.00<br>(100 -274 )                                                                                                                                                                           | 55.00-65.00<br>(275-325)                                                                                                                                                                                           | 65.01-76.00<br>(326-380)                                                                                                                                                                                                             | 76.01-90.00<br>(381-450)                                                                                                                                                                                     | สูงกว่า 90.00<br>( 451-500)                                                                                                                                                                                                                |                                     |
| 4. ความคิดสร้างสรรค์:<br>หมายถึง ความคิดริเริ่มการ<br>ทำงาน เพื่อพัฒนางานให้<br>สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์<br>โดยสามารถเชื่อมโยงในการ<br>วิเคราะห์ ข้อมูล นโยบาย<br>ลำดับประเด็นสำคัญของ<br>เป้าหมาย และวัตถุประสงค์<br>ของงานที่รับผิดชอบ<br><u>น้ำหนักร้อยละ 15</u> | ➔ ขาดความคิด<br>ริเริ่มในการ<br>ทำงานซึ่งทำ<br>ให้ผลการ<br>ปฏิบัติงานต่ำกว่า<br>เป้าหมายมากไม่<br>สามารถเชื่อมโยง<br>การวิเคราะห์<br>ข้อมูล นโยบาย<br>เป้าหมาย และ<br>วัตถุประสงค์ของ<br>งานที่ปฏิบัติ | ➔ มีความคิด<br>ริเริ่มการทำงาน<br>บ้างแต่ผล<br>ปฏิบัติงานยังได้<br>ต่ำกว่าเป้าหมาย<br>พอสมควรมี<br>ความสามารถ<br>เชื่อมโยงการ<br>วิเคราะห์ ข้อมูล<br>นโยบายเป้าหมาย<br>และวัตถุประสงค์<br>การทำงานระดับ<br>พอสมควร | ➔ มีความคิด<br>ริเริ่มการทำงาน<br>ตามแผนปฏิบัติ<br>งานให้บรรลุ<br>เป้าหมายที่<br>กำหนดไว้ได้ใน<br>บางขั้นตอน และ<br>มีความสามารถ<br>เชื่อมโยงการ<br>วิเคราะห์ ข้อมูล<br>นโยบาย<br>เป้าหมายและ<br>วัตถุประสงค์ตาม<br>แผนปฏิบัติงานได้ | ➔ริเริ่ม<br>พัฒนาการทำงาน<br>ตามแผน ให้ได้<br>ผลงานสูงกว่า<br>เป้าหมาย ที่<br>กำหนดโดย<br>สามารถเชื่อมโยง<br>การวิเคราะห์<br>ข้อมูล นโยบาย<br>เป้าหมาย และ<br>วัตถุประสงค์ตาม<br>แผนปฏิบัติงานได้<br>อย่างดี | ➔ริเริ่ม<br>พัฒนาการทำงาน<br>ตามแผนและงาน<br>ใหม่ ๆ ให้ได้<br>ผลงานสูงกว่า<br>เป้าหมายที่<br>กำหนดมาก มี<br>ความสามารถ<br>เชื่อมโยงการ<br>วิเคราะห์ ข้อมูล<br>นโยบาย<br>เป้าหมาย และ<br>วัตถุประสงค์ตาม<br>แผนปฏิบัติงานได้<br>เป็นอย่างดี |                                     |

|  <b>แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (สำหรับเจ้าหน้าที่สายบริหารองค์กร)</b><br><b>สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน)</b> |                                  |              |                    |                 |               |                                 |                    |     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------|--------------------|-----------------|---------------|---------------------------------|--------------------|-----|
| ชื่อ                                                                                                                                                                                                             |                                  |              | เลขที่ตำแหน่ง      |                 |               |                                 |                    |     |
| ขึ้นเงินเดือนครั้งที่แล้ว (ร้อยละ)                                                                                                                                                                               |                                  |              | ตำแหน่ง            |                 |               | <input type="checkbox"/> ปลายปี |                    |     |
| ฝ่าย/กลุ่มแผนงาน/กลุ่มงาน :                                                                                                                                                                                      |                                  |              |                    |                 |               | ว/ค/ป                           |                    |     |
| แผนงาน กิจกรรม - โครงการ:                                                                                                                                                                                        |                                  |              |                    |                 |               |                                 |                    |     |
| ลำดับที่                                                                                                                                                                                                         | หัวข้อประเมิน                    | น้ำหนักคะแนน | คะแนนประเมิน       |                 |               |                                 |                    | รวม |
|                                                                                                                                                                                                                  |                                  |              | ต่ำกว่าเป้าหมายมาก | ต่ำกว่าเป้าหมาย | บรรลุเป้าหมาย | สูงกว่าเป้าหมาย                 | สูงกว่าเป้าหมายมาก |     |
|                                                                                                                                                                                                                  |                                  |              | ไม่น่าพอใจ         | พอใช้           | ดี            | ดีมาก                           | ดีเยี่ยม           |     |
| ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Competency)                                                                                                                                                                  |                                  |              |                    |                 |               |                                 |                    |     |
| 1                                                                                                                                                                                                                | ความสำเร็จของงาน                 | 60           |                    |                 |               |                                 |                    |     |
|                                                                                                                                                                                                                  | (1) คะแนน IPA                    | 35           |                    |                 |               |                                 |                    |     |
|                                                                                                                                                                                                                  | (2) คุณภาพของงาน                 | 25           |                    |                 |               |                                 |                    |     |
| 2                                                                                                                                                                                                                | สมรรถนะ                          | 40           |                    |                 |               |                                 |                    |     |
|                                                                                                                                                                                                                  | (1) การวางแผนและระบบงาน          | 10           |                    |                 |               |                                 |                    |     |
|                                                                                                                                                                                                                  | (2) การสร้างค่านิยม              | 10           |                    |                 |               |                                 |                    |     |
|                                                                                                                                                                                                                  | (3) การไฟรู้และริเริ่มสร้างสรรค์ | 20           |                    |                 |               |                                 |                    |     |
| ความเห็นเพิ่มเติม:                                                                                                                                                                                               |                                  |              |                    |                 |               | คะแนนรวม                        |                    |     |
| คะแนนถ่วงน้ำหนัก                                                                                                                                                                                                 |                                  |              |                    |                 |               | หักแต้มถ่วง นน.                 |                    |     |
| 1.1 การขาดงาน หักวันละ 1 คะแนน                                                                                                                                                                                   |                                  |              |                    |                 |               | คงเหลือ                         |                    |     |
| 1.2 การลาพัก หักวันละ 0.75 คะแนน (5 วันแรก ไม่คิดแต้มถ่วง)                                                                                                                                                       |                                  |              |                    |                 |               | คิดเป็น %                       |                    |     |
| 1.3 การลาป่วย หักวันละ 0.5 คะแนน (5 วันแรก ไม่คิดแต้มถ่วง)                                                                                                                                                       |                                  |              |                    |                 |               | ผลงานอยู่ในระดับ                |                    |     |
| (กรณีลาป่วยโดยมีใบรับรองแพทย์หรือลาป่วยเนื่องจากอุบัติเหตุในงาน ไม่คิดแต้มถ่วง)                                                                                                                                  |                                  |              |                    |                 |               |                                 |                    |     |

**หลักเกณฑ์คะแนนประเมิน**

| คะแนน     | คุณภาพ             | คะแนน         | คุณภาพ     |
|-----------|--------------------|---------------|------------|
| 451 - 500 | สูงกว่าเป้าหมายมาก | สูงกว่า 90.01 | ดีเยี่ยม   |
| 381 - 450 | สูงกว่าเป้าหมาย    | 76.01 - 90.00 | ดีมาก      |
| 326 - 380 | บรรลุเป้าหมาย      | 65.01 - 76.00 | ดี         |
| 275 - 325 | ต่ำกว่าเป้าหมาย    | 55.00 - 65.00 | พอใช้      |
| 100 - 274 | ต่ำกว่าเป้าหมายมาก | ต่ำกว่า 55.00 | ไม่น่าพอใจ |

วิเคราะห์...

**วิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน**

1. จุดเด่น

---

---

---

2. สิ่งที่ต้องปรับปรุง

---

---

---

---

---

3. ศักยภาพในการทำงาน

---

---

---

---

ลงชื่อ ..... ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่ .....

**ความเห็นของผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป**

☐

เห็นด้วยกับการประเมิน

☐

ไม่เห็นด้วยกับผลการประเมินโดยมีความเห็นว่า.....

ลงชื่อ .....

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่ .....

**ผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมิน**

ลงชื่อ ..... ผู้รับทราบผลประเมิน

(.....)

วันที่ .....

**เกณฑ์การให้คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนประจำปีงบประมาณ  
สำหรับเจ้าหน้าที่สายบริหารองค์กร**

เกณฑ์การประเมินผลงาน : (Performance Competency) คำนำนักร้อยละ 100 คะแนนเต็ม 500

| หัวข้อประเมิน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ค่าการประเมิน (ระดับ)                                                                                                                                         |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                            |                                                                                                                              |                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 1                                                                                                                                                             | 2                                                                                                                                                           | 3                                                                                                                                          | 4                                                                                                                            | 5                                                                                                                                     |
| <b>1. ความสำเร็จของงาน:</b> หมายถึงผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ข้อตกลง และมาตรฐาน ทั้งเชิงปริมาณเชิงคุณภาพของผลผลิต หรือ กิจกรรมของงานที่ทำได้สำเร็จ                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                            |                                                                                                                              |                                                                                                                                       |
| 1) คะแนน IPA: หมายถึง ค่าเฉลี่ยของคะแนน ตัวชี้วัดของเจ้าหน้าที่ในสังกัดทุกคน (การประเมินให้คะแนนจากผลผลิต/deliver ตามเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย หรือตามข้อตกลงที่ดำเนินการได้จริง)                                                                                                                                                                           | → ได้ผลงานไม่ตรงเป้าหมายตามข้อตกลงและมาตรฐาน                                                                                                                  | → ได้ผลงานต่ำกว่าเป้าหมายตามข้อตกลงและมาตรฐาน                                                                                                               | → ได้ผลงานตรงเป้าหมายตามข้อตกลงและมาตรฐาน เฉลี่ยในระดับปานกลาง                                                                             | → ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายตามข้อตกลงและมาตรฐาน เฉลี่ยในระดับดี                                                                | → ได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมายมากตามข้อตกลงและมาตรฐาน ทุกงาน                                                                               |
| 2) คุณภาพของงาน: หมายถึง ผลงานในเชิงความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ประณีต เรียบร้อย ทันเวลา และนำไปใช้ประโยชน์ (การประเมินให้คะแนนจากผลผลิต/deliver ที่ดำเนินการได้ ซึ่งสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง)                                                                                                                                                         | → ผลงานต้องปรับปรุงแก้ไขทุกครั้ง ซึ่งถ้าไม่ติดตาม ปรับปรุงแก้ไขอาจก่อให้เกิดผลกระทบแก่แผนงาน/แผนเงินอย่างมาก และส่งผลให้ผลงานไม่มีคุณภาพนำไปใช้ประโยชน์ไม่ได้ | → ผลงานล่าช้าและต้องติดตาม มีการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งถ้าไม่ปรับปรุงแก้ไขอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อแผนงาน/แผนเงิน และส่งผลให้ผลงานไม่มีคุณภาพนำไปใช้ประโยชน์ไม่ได้ | → ได้ผลงานตามเวลาที่กำหนด ซึ่งมีคุณภาพในระดับปกติ แต่ต้องมีการแก้ไขปรับปรุงบ้าง ซึ่งไม่กระทบต่อแผนงาน/แผนเงิน และนำไปใช้ประโยชน์ได้บางส่วน | → ผลงานมีความถูกต้องครบถ้วน สมบูรณ์ ตามเวลาอย่างสม่ำเสมอ แต่มีการแก้ไขปรับปรุงแก้ไขเล็กน้อย และนำไปใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดี | → ผลงานมีคุณภาพสูง ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ตามเวลาอย่างสม่ำเสมอ และเกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนด และนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างดียิ่ง |
| <b>2. สมรรถนะ:</b> หมายถึง ความสามารถและความเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการที่สนับสนุนให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ซึ่งครอบคลุม 6 กลุ่มสมรรถนะ ได้แก่ ค่านิยมร่วม (Core Value) สมรรถนะร่วม (Core Competencies) ความรู้ (Knowledge) ทักษะด้านบริหารจัดการ (Management Skills) ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                            |                                                                                                                              |                                                                                                                                       |
| 1) การวางแผนและระบบงาน: หมายถึง ความสามารถในการทำแผนงานและระบบการติดตามงาน ที่มีคุณภาพ แม้มีการปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ก็ยังส่งผลให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง (การประเมินให้คะแนนจากความสามารถในการบริหารจัดการ (Management/Executing Skills))                                                                                              | → แผนงานและระบบการติดตามงาน ไม่มีคุณภาพ แม้มีการปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา ก็ยังส่งผลให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมายที่คาดหวัง                                 | → แผนงานและระบบการติดตามงาน มีคุณภาพต่ำ หากไม่มีการปรับปรุงแก้ไข ตลอดเวลา ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายต่ำกว่าที่คาดหวัง                                | → แผนงานและระบบการติดตามงาน มีคุณภาพ ต้องทำการปรับปรุงแก้ไขบ้าง ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเท่าที่คาดหวัง                            | → แผนงานและระบบการติดตามงาน มีคุณภาพดี ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายสูงกว่าที่คาดหวัง                                    | → แผนงานและระบบการติดตามงาน มีคุณภาพสูง ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายสูงกว่าที่คาดหวังมาก                                         |

| หัวข้อประเมิน                                                                                                                                                                                                                                                         | ค่าการประเมิน (ระดับ)                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                       | 1                                                                                                                                                           | 2                                                                                                                                                                                     | 3                                                                                                                                                             | 4                                                                                                                                                                                                      | 5                                                                                                                                                                                                                         |
| 2) การสร้างค่านิยม: หมายถึง ความสามารถในการเป็นตัวอย่างที่ดีในการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี รักและหวงแหนองค์กร (การประเมินให้คะแนนจากความสามารถในการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร (Values)                                                                        | ➔ไม่มีภาวะความเป็นผู้นำที่เป็นตัวอย่างที่ดีในทุกสถานการณ์ ในการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี รักและหวงแหนองค์กร                                                 | ➔แสดงภาวะความเป็นผู้นำที่เป็นตัวอย่างที่ดีอยู่บ้างในภาวะที่บีบบังคับ ในการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี รักและหวงแหนองค์กร                                                                | ➔แสดงภาวะความเป็นผู้นำที่เป็นตัวอย่างที่ดีตามควร ในการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี รักและหวงแหนองค์กรเป็นที่รับรู้ของผู้ร่วมงานเฉพาะกลุ่ม                        | ➔แสดงภาวะความเป็นผู้นำที่เป็นตัวอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอในการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี รักและหวงแหนองค์กรเป็นที่รับรู้ของผู้ร่วมงานทั้งองค์กร                                                           | ➔แสดงภาวะความเป็นผู้นำที่เป็นตัวอย่างที่ดีอย่างกระตือรือร้นในการสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี รักและหวงแหนองค์กร เป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องของผู้ร่วมงานทั้งองค์กร                                                       |
| 3) การใฝ่รู้และริเริ่มสร้างสรรค์: หมายถึง การแสวงหาความรู้รอบด้าน เพื่อเพิ่มทักษะและริเริ่มการพัฒนางานใหม่ๆ อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย ผลผลิตและผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง (การประเมินให้คะแนนจากความสามารถในการใช้องค์ความรู้ต่างๆ สร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ (Creative) | ➔ขาดการเรียนรู้และคิดริเริ่มในการทำงานซึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายมาก ไม่สามารถเชื่อมโยงการวิเคราะห์ข้อมูล นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงาน | ➔มีการเรียนรู้และคิดริเริ่มในการทำงานบ้างแต่ผลการปฏิบัติงานยังได้ต่ำกว่าเป้าหมายพอสมควร มีความสามารถเชื่อมโยงการวิเคราะห์ข้อมูล นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์การทำงานในระดับพอสมควร | ➔ใฝ่รู้และคิดริเริ่มในการทำงานตามแผนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความสามารถเชื่อมโยงการวิเคราะห์ ข้อมูล นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามแผนปฏิบัติงานได้ดี | ➔ใฝ่รู้และคิดริเริ่มในการทำงานตามแผนให้บรรลุเป้าหมายสูงกว่าที่กำหนดไว้ มีความสามารถเชื่อมโยงการวิเคราะห์ ข้อมูล นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามแผนปฏิบัติงานได้ดี รวมทั้งริเริ่มการพัฒนางานแบบใหม่ๆ | ➔กระตือรือร้นในการใฝ่รู้และคิดริเริ่มในการทำงานตามแผนให้บรรลุเป้าหมายสูงกว่าที่กำหนดไว้มากมีความสามารถเชื่อมโยงการวิเคราะห์ ข้อมูล นโยบาย เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามแผนปฏิบัติงานได้ดี รวมทั้งริเริ่มการพัฒนางานแบบใหม่ๆ |

การกำหนดระดับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

| ระดับผลการปฏิบัติงาน           | ผลการปฏิบัติงาน                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ดีเยี่ยม<br>(สูงกว่า 90.00%)   | ทำงานได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมาย ข้อตกลง หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างมาก ผลงานมีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ประณีต งานเสร็จก่อนเวลาตามแผนปฏิบัติงาน และสามารถวิเคราะห์ข้อมูล นโยบาย และริเริ่มพัฒนาการทำงานตามแผนปฏิบัติการได้อย่างดี และพัฒนางานใหม่ ๆ อยู่เสมอ |
| ดีมาก<br>(76.01 – 90.00%)      | ทำงานได้ผลงานสูงกว่าเป้าหมาย ข้อตกลง หรือมาตรฐานที่กำหนด ผลงานมีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ งานเสร็จตามเวลาของแผนปฏิบัติงาน และสามารถวิเคราะห์ข้อมูล นโยบาย และริเริ่มพัฒนาการทำงานอย่างสม่ำเสมอ                                                            |
| ดี<br>(65.01 – 76.00%)         | ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ระดับปกติ งานส่วนใหญ่เสร็จตามเวลาของแผนปฏิบัติงาน และสามารถวิเคราะห์ข้อมูล นโยบาย และริเริ่มพัฒนาการทำงานได้อย่างดี                                                                                       |
| พอใช้<br>(55.00-65.00 %)       | ทำงานได้ต่ำกว่าเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผลงานพอใช้ได้ ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย งานบางส่วนเสร็จช้ากว่าเวลาของแผนปฏิบัติงาน ต้องติดตามเร่งรัด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูล นโยบาย ริเริ่มการทำงานได้บางส่วน แต่ยังมีข้อบกพร่องบ้าง                    |
| ไม่น่าพอใจ<br>(ต่ำกว่า 55.00%) | ทำงานได้ต่ำกว่าเป้าหมาย ข้อตกลงหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างมาก ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย งานเสร็จล่าช้ากว่าเวลาของแผนปฏิบัติงานมาก และมีข้อบกพร่องอยู่เสมอ ขาดความคิดริเริ่มในการทำงาน                                                                             |

วิธีการคำนวณผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน

วิธีการคำนวณ

1. ใช้อัตรากลาง (Mid Point) ของโครงสร้างเงินเดือนเป็นตัวตั้งในแต่ละระดับงาน
2. กำหนดเปอร์เซ็นต์และตัวคูณการขึ้นเงินเดือน ดังนี้
  - (1) ระดับผลการปฏิบัติงาน”ดีเยี่ยม” ร้อยละ 8 ตัวคูณเฉลี่ย 0.08 (ตัวคูณต่ำสุด 0.075 ตัวคูณสูงสุด 0.085)
  - (2) ระดับผลการปฏิบัติงาน”ดีมาก”ร้อยละ 7 ตัวคูณเฉลี่ย 0.07(ตัวคูณต่ำสุด 0.065 ตัวคูณสูงสุด 0.075)
  - (3) ระดับผลการปฏิบัติงาน”ดี” ร้อยละ 6 ตัวคูณเฉลี่ย 0.06 (ตัวคูณต่ำสุด 0.055 ตัวคูณสูงสุด 0.065)
3. นำผลคูณของระดับงาน (ระดับ 1 – 9) และระดับผลงาน (ระดับดีเยี่ยม /ระดับดีมาก/ระดับดี) คูณจำนวนคน (เฉพาะที่มีผลการประเมินระดับดีเยี่ยม /ระดับดีมาก/ระดับดี) เพื่อกำหนดค่าเฉลี่ย (Y) ไปหารอัตราเงินเดือนรวม (วงเงินไม่เกินร้อยละ 7) เพื่อกำหนดช่วงการขึ้นเงินเดือนแต่ละระดับผลงาน (Z)
4. นำอัตรากลาง (Mid Point) ของโครงสร้างเงินเดือน คูณ ผล Z และคูณตัวคูณต่ำสุด และตัวคูณสูงสุด ของแต่ละระดับผลการปฏิบัติงาน (ระดับดีเยี่ยม / ระดับดีมาก / ระดับดี) จะได้อัตราช่วงการขึ้นเงินเดือนแต่ละบุคคล
5. อัตราช่วงการขึ้นเงินเดือนของแต่ละบุคคล (ระหว่างต่ำสุด ถึงสูงสุด) ขึ้นกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน หากได้รับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน เจ้าหน้าที่ที่มีผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมากกว่า จะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนในอัตราที่มากกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานน้อยกว่า
6. ใช้จำนวนเดือนหาค่าเฉลี่ยการขึ้นเงินเดือน กรณีสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่มากกว่า 8 เดือนแต่ไม่ครบ 12 เดือน

.....

หมายเหตุ : แบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (สำหรับเจ้าหน้าที่สายปฏิบัติ) หัวข้อประเมิน ลำดับที่ 1 ความสำเร็จของการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 (1) ผลงานในภาพรวมที่รับผิดชอบ น้ำหนัก คะแนน 20 (2) คะแนน IPA น้ำหนัก คะแนน 15

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 (1) คะแนน IPA น้ำหนัก คะแนน 35