



การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากร (การพิจารณาบำเหน็จประจำปี)



โดย กองบริหารทรัพยากรบุคคล
ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๘



การประเมินผลงานและการพิจารณาบำเหน็จประจำปี

“การประเมินผลงาน” หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้กระทำมาในช่วงเวลา ๖ เดือนของรอบประเมิน

“การพิจารณาบำเหน็จประจำปี” หมายถึง การนำผลการประเมินมาพิจารณาขึ้นเงินเดือน/จ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่ง

- ไม่นำผลงานย้อนหลังเกินกว่ารอบ ๖ เดือน มาพิจารณา
- ไม่นำผลงานที่คาดว่าจะทำในอนาคตมาพิจารณา
- มีการมอบหมายงานล่วงหน้าว่าจะให้ทำอะไรในรอบ ๖ เดือนของการประเมินผลบันทึกผลงานระหว่างรอบประเมิน และตรวจสอบผลลัพธ์เมื่อสิ้นสุดรอบประเมิน
- หัวใจของการประเมินผลการปฏิบัติงาน “ถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใส เปิดเผยได้ ตรวจสอบได้ มีหลักฐาน-ผลงานเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน”



ระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี

การพิจารณาบำเหน็จประจำปีของพนักงานปีละ ๒ ครั้ง

ประเมินผลครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค. ของทุกปี
มีผลการขึ้นเงินเดือนวันที่ ๑ เม.ย.

ประเมินผลครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เม.ย. - ๓๐ ก.ย. ของทุกปี
มีผลการขึ้นเงินเดือนวันที่ ๑ ต.ค.

การขึ้นเงินเดือนของพนักงานครั้งที่ ๒ (ณ ๑ ต.ค.) จะคำนวณจาก
ฐานเงินเดือนของพนักงานก่อนการพิจารณาบำเหน็จประจำปีครั้งที่ ๑
(ฐานเงินเดือน ณ วันที่ ๓๑ มี.ค. ยกเว้นกลุ่มเลื่อนตำแหน่งกลางปี จะมีวิธีการคำนวณ
ฐานเงินเดือนโดยเฉพาะ)

หลักเกณฑ์ในการขอพิจารณาบำเหน็จ ในแต่ละรอบการพิจารณาบำเหน็จ

หลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือน	เวลาทำงาน (OL, ML, S ในหน้าที่ นับเป็นวันทำงาน)	วันลาป่วย + กิจ (รวมถึงลากิจเพื่อเลี้ยงดูบุตร)	มาทำงานสาย	โทษทางวินัย	หยุดโดยไม่ได้รับอนุญาต (U)	ศึกษาดูงานส่วนตัวใน-นอกประเทศ (ยกเว้น บริษัทฯ ส่งไป)
ขึ้นเงินเดือนปกติตามคะแนนประเมินผล	ครบ ๖ เดือน	๘ วัน หรือน้อยกว่า	๕ ครั้ง หรือน้อยกว่า	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
ขึ้นเงินเดือนไม่เกิน ๗๙ คะแนน	ไม่น้อยกว่า ๔ เดือน แต่ไม่ครบ ๖ เดือน	๘.๕ - ๒๓ วัน	๖ - ๑๕ ครั้ง	ไม่เกินกว่าโทษภาคทัณฑ์	ไม่มี	มี
ไม่ขึ้นเงินเดือน	น้อยกว่า ๔ เดือน	๒๓ วัน ขึ้นไป	เกิน ๑๕ ครั้ง ขึ้นไป	เกินกว่าโทษภาคทัณฑ์ (งดบำเหน็จ ๑ รอบ) (งดบำเหน็จ ๒ รอบ)	มี	มี

หมายเหตุ กรณีไม่ขึ้นเงินเดือนหรือขึ้นเงินเดือนไม่เกิน ๗๙ คะแนน เข้าเงื่อนไขเพียงข้อใดข้อหนึ่ง จะได้รับการขึ้นเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ในข้อนั้น (การศึกษาดูงานส่วนตัวจะใช้เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาร่วมกับเงื่อนไขข้ออื่นๆ) ยกเว้นการขึ้นเงินเดือนตามคะแนนประเมินผลจะต้อง เข้าเงื่อนไขในทุกข้อ

การไม่ขึ้นเงินเดือน/ขึ้นไม่เกิน ๗๙ คะแนน เป็นไปตามระเบียบ แต่การประเมินผลงาน คะแนนประเมินเป็นไปตามผลงานจริง

ตัวอย่างคะแนนประเมินผลและการขึ้นเงินเดือนจากการประเมินผล

พนักงาน	คะแนนประเมิน	เงื่อนไข	การขึ้นเงินเดือน
ก	๘๐	<ul style="list-style-type: none"> - ทำงานครบ ๖ เดือน <u>และ</u> - ลาป่วย+กิจ ไม่เกิน ๘ วัน <u>และ</u> - มาทำงานสายไม่เกิน ๕ ครั้ง <u>และ</u> - ไม่มีโทษทางวินัย <u>และ</u> - ไม่มีการหยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาต <u>และ</u> - ไม่ได้ลาไปศึกษาดูงาน (ส่วนตัว) 	ขึ้นเงินเดือนตามการประเมินผลในระดับ ๘๐ คะแนน (หรือตามคะแนนประเมินผลจริงที่พนักงานได้รับ)
ข	๘๐	<ul style="list-style-type: none"> - ทำงานเกินกว่า ๔ เดือน แต่ไม่ครบ ๖ เดือน <u>หรือ</u> - ลาป่วย+กิจ เกิน ๘.๐ วัน แต่ไม่เกิน ๒๓ วัน <u>หรือ</u> - มาทำงานสาย ๖ - ๑๕ ครั้ง <u>หรือ</u> - ได้รับโทษทางวินัยไม่เกินกว่าโทษภาคทัณฑ์ 	ขึ้นเงินเดือนตามคะแนนประเมินผลจริง แต่ไม่เกิน ๗๙ คะแนน
ค	๘๐	<ul style="list-style-type: none"> - มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า ๔ เดือน <u>หรือ</u> - ลาป่วย+กิจ เกิน ๒๓ วัน <u>หรือ</u> - มาทำงานสายเกิน ๑๕ ครั้ง <u>หรือ</u> - ได้รับโทษทางวินัยเกินกว่าโทษภาคทัณฑ์ <u>หรือ</u> - มีการหยุดงานโดยไม่ได้รับอนุญาต 	ไม่ขึ้นเงินเดือน

- พนักงานใหม่...มีสิทธิได้รับการพิจารณาบำเหน็จ ต่อเมื่อครึ่งปีแรก/ครึ่งปีหลัง นับจากวันที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานถาวรแล้ว...มีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๓ เดือน (นับถึงวันพิจารณาบำเหน็จ กล่าวคือ บรรจุก่อน ๒ ม.ค. และก่อน ๒ ก.ค.) หากบรรจุหลัง ๑ ม.ค. หรือบรรจุหลัง ๑ ก.ค. จะไม่มีสิทธิประเมิน ในรอบนั้น ๆ (ถ้าบรรจุในวันที่ ๑ ม.ค. หรือ ๑ ก.ค. มีสิทธิได้รับการประเมิน)
- พนักงานเกษียณอายุ จะไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาบำเหน็จ ในครั้งที่ ๒ (แต่จะได้รับบำเหน็จพิเศษกรณีเกษียณอายุ หากอัตราเงินเดือนยังไม่ถึงอัตราสูงสุดของตำแหน่ง)
- พนักงานลา Without Pay / ลากิจเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่อง ถือเกณฑ์นับวันทำงาน
 - ลาแล้วมีระยะเวลาทำงานเกินกว่า ๔ เดือน แต่ไม่ถึง ๖ เดือน “ขึ้นเงินเดือนไม่เกิน ๗๙ คะแนน”
 - ลาแล้วมีระยะเวลาทำงานไม่ถึง ๔ เดือน “ไม่ได้ขึ้นเงินเดือน”
- พนักงานลาคลอด ลาป่วย ลาประกอบพิธีฮัจย์ ไม่นำมามีผลต่อการพิจารณาบำเหน็จ
 - หากพนักงานได้รับคะแนนประเมินผลต่ำ อาจเนื่องมาจากชิ้นงานของพนักงานมีน้อย ไม่ได้มาจากมีวันลาคลอด ลาป่วย ลาประกอบพิธีฮัจย์
- พนักงานชาย ลาช่วยเหลือภรรยาเลี้ยงดูบุตร ไม่นำมามีผลต่อการพิจารณาบำเหน็จ

เกณฑ์ผลงาน เพื่อนำไปพิจารณาขึ้นเงินเดือน แบ่งเป็น ๕ เกณฑ์ ดังนี้

ช่วงคะแนน	ร้อยละการขึ้นเงินเดือน ๑๔,๘๖๓ - ๓๐,๒๘๘ บาท	ร้อยละการขึ้นเงินเดือน ๓๐,๒๘๙ บาทขึ้นไป
๙๐ - ๑๐๐	๖.๕ - ๘.๐	๔.๙ - ๖.๐
๘๐ - ๘๙	๔.๙ - ๖.๔	๓.๗ - ๔.๘
๗๐ - ๗๙	๓.๓ - ๔.๘	๒.๕ - ๓.๖
๖๐ - ๖๙	๑.๗ - ๓.๒	๑.๓ - ๒.๔
๐ - ๕๙	๐ - ๑.๖	๐ - ๑.๒

ร้อยละการขึ้นเงินเดือนตามตารางข้างต้น เป็นไปตามประกาศที่ ปก ๑๕๐/๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑๐ พ.ค. ๒๕๔๗
 ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงร้อยละการขึ้นเงินเดือนดังกล่าว บริษัทจะมีประกาศให้ทราบเป็นคราวไป

เงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่ง

การจ่ายเงินตอบแทนพิเศษสำหรับพนักงานที่มีอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องระหว่างผลการปฏิบัติงานและเงินตอบแทนพิเศษฯ ตามบัญชีการคำนวณเงินดังนี้

คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ
๑๐๐	๖.๐๐	๘๙	๔.๘๐	๗๙	๓.๖๐
๙๙	๕.๘๙	๘๘	๔.๖๘	๗๘	๓.๔๘
๙๘	๕.๗๘	๘๗	๔.๕๖	๗๗	๓.๓๖
๙๗	๕.๖๗	๘๖	๔.๔๓	๗๖	๓.๒๓
๙๖	๕.๕๖	๘๕	๔.๓๑	๗๕	๓.๑๑
๙๕	๕.๔๕	๘๔	๔.๑๙	๗๔	๒.๙๙
๙๔	๕.๓๔	๘๓	๔.๐๗	๗๓	๒.๘๗
๙๓	๕.๒๓	๘๒	๓.๙๔	๗๒	๒.๗๔
๙๒	๕.๑๒	๘๑	๓.๘๒	๗๑	๒.๖๒
๙๑	๕.๐๑	๘๐	๓.๗๕	๗๐	๒.๕
๙๐	๔.๙๐			ต่ำกว่า ๗๐	ไม่ได้รับเงินตอบแทนพิเศษฯ

ร้อยละการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษฯ ตามตารางข้างต้น เป็นไปตามประกาศที่ ปก ๙๙/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๙ ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงร้อยละการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษดังกล่าว บริษัทจะมีประกาศให้ทราบเป็นคราวไป

แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีจำนวน ๙ แบบ ดังนี้

แบบที่	กลุ่ม
๑	ผู้บริหาร มีผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ในกำกับ
๒	ผู้บริหาร ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ในกำกับ
๓	กลุ่มอำนวยการ วุฒิกการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี (ปัจจุบันไม่มีการใช้แบบประเมินนี้แล้ว)
๔	กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ในกำกับ ปฏิบัติงานปกติ
๕	กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ในกำกับ ปฏิบัติงานเข้ากะ
๖	กลุ่มระดับช่วยบริหาร มีผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ในกำกับ ปฏิบัติงานปกติ
๗	กลุ่มระดับช่วยบริหาร ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ในกำกับ ปฏิบัติงานปกติ
๘	กลุ่มระดับช่วยบริหาร มีผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ในกำกับ ปฏิบัติงานเข้ากะ
๙	กลุ่มช่างเทคนิคและบริการทั่วไป ไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้อยู่ในกำกับ ปฏิบัติงานปกติหรือเข้ากะ

๒. ปัจจัยวัดศักยภาพ (Potential Factors)

แบบที่	คะแนนรายปัจจัย							
	๑	๒	๔	๕	๖	๗	๘	๙
๖. ความร่วมมือในการทำงานทั้งงานในหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	-	๖	๘	๘	๖	๑๐	๖	๖
๗. การวินิจฉัย/ตัดสินใจ	๘	๘	-	-	-	-	-	-
๘. การแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	๘	๘	-	๗	๔	-	๔	-
๙. การวางแผน/จัดรูปร่างงาน	๘	๕	-	-	-	-	-	-
๑๐. การวางแผนการทำงาน	-	-	๔	-	๘	๑๐	-	-
๑๑. การกำกับ/ควบคุมงาน	๘	-	-	-	๘	-	๘	-
๑๒. การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับงาน	๘	๘	๑๐	๑๒	๘	๑๐	๘	๘
๑๓. ความพยายามอย่างไม่ลดละ	๘	๘	๔	๕	๔	๔	๔	๔
๑๔. ความไว้วางใจ	-	-	๔	๘	๖	๖	๑๐	๗

ผู้บริหารจะถูกประเมินผลด้านการบริหารความเสี่ยงในปัจจัยที่ ๒, ๗, ๘, ๙, ๑๑

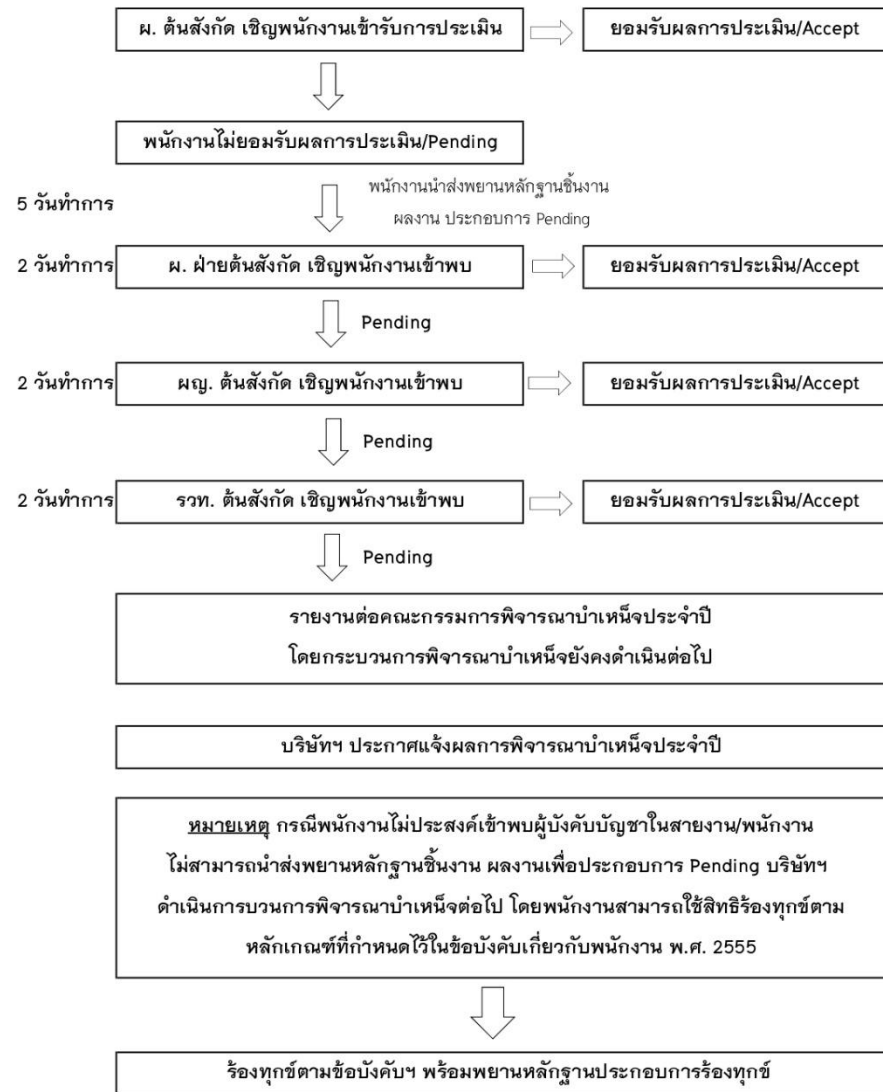
การประเมินผลพนักงานที่ศูนย์ควบคุมการบินฯ (สายวิชาการ)

ปัจจัยการประเมินผล	น้ำหนักคะแนน ผ. ศูนย์ฯ (ร้อยละ)	น้ำหนักคะแนน ผ.วิชาการ (ร้อยละ)
<u>ปัจจัยวัดผลงาน</u>		
๑. ปริมาณงาน	๘๐	๒๐
๒. คุณภาพงาน	๕๐	๕๐
๓. การสื่อความ/นำเสนอ/รายงาน	๘๐	๒๐
<u>ปัจจัยวัดศักยภาพ</u>	๘๐	๒๐
๔. ความร่วมมือในการทำงานทั้งงานในหน้าที่และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๘๐	๒๐
๕. การแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	๘๐	๒๐
๖. การวางแผนการทำงาน	๘๐	๒๐
๗. การกำกับ/ควบคุมงาน	๘๐	๒๐
๘. การพัฒนาตนเองและการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับงาน	๖๐	๔๐
๙. ความพยายามอย่างไม่ลดละ	๘๐	๒๐
๑๐. ความไว้วางใจ	๘๐	๒๐



ขั้นตอนดำเนินการกรณีพนักงานไม่ยอมรับการประเมิน/Pending

แนวทางดำเนินการ
กรณีพนักงานไม่ยอมรับ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน
(Pending)



กระบวนการร้องทุกข์ กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการพิจารณาบำเหน็จประจำปี

ให้พนักงานร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๓ “การร้องทุกข์”

ร้องทุกข์ด้วยวาจาหรือหนังสือ ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือผู้ทำให้เกิดเหตุร้องทุกข์ไปหนึ่งระดับ ไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ให้ผู้รับเรื่องร้องทุกข์พิจารณาเรื่องร้องทุกข์และชี้แจง เพื่อยุติเรื่องร้องทุกข์ภายใน ๑๐ วันทำงาน และทำหนังสือแจ้งคำวินิจฉัยโดยเร็ว หากผู้ร้องทุกข์พอใจให้ถือเป็นที่สุด จะร้องทุกข์ในกรณีเดียวกันอีกไม่ได้

ถ้าผู้ร้องทุกข์ไม่พอใจหรือไม่ได้รับคำชี้แจง ให้ร้องทุกข์ต่อ ผวท. อีกครั้งภายใน ๗ วันทำงาน นับแต่ทราบคำชี้แจง หรือวันครบกำหนดที่ไม่ได้รับคำชี้แจง

ผวท. อาจวินิจฉัยชี้ขาด หรือตั้งคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณา และเมื่อ ผวท. ชี้ขาดแล้วจะร้องทุกข์ต่อไปอีกไม่ได้

การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน

กรณีพนักงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับต่ำกว่า ๖๐ คะแนน บริษัทจะดำเนินการตามประกาศที่ ปก ๑๙๓/๒๕๕๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบการพิจารณาบำเหน็จประจำปี (พ.ศ. ๒๕๕๓) ดังนี้

ควรปรับปรุง ครั้งที่ ๑	ควรปรับปรุงติดต่อกัน ครั้งที่ ๒	ควรปรับปรุงติดต่อกัน ครั้งที่ ๓	ควรปรับปรุงติดต่อกัน ครั้งที่ ๔
ผู้อำนวยการฝ่าย ออกหนังสือตักเตือน	ผู้อำนวยการใหญ่ ออกหนังสือตักเตือน	กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ออกหนังสือตักเตือน	บริษัทถือว่าพนักงาน ผู้นั้นเป็นผู้หย่อน ประสิทธิภาพการทำงาน จะพิจารณาตามสมควร แก่กรณี
พนักงานกำหนดเป้าหมายใน การปฏิบัติงาน	พนักงานกำหนดเป้าหมายใน การปฏิบัติงาน	พนักงานกำหนดเป้าหมายใน การปฏิบัติงาน	
ผู้บังคับบัญชาติดตาม/ให้คำแนะนำ การปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด	ผู้บังคับบัญชาติดตาม/ให้คำแนะนำ การปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด	ผู้บังคับบัญชาติดตาม/ให้คำแนะนำ การปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด	
ทบ. ติดตามการทำงานทุก ๒, ๔ เดือน โดยให้ต้นสังกัด รายงานผลการปฏิบัติงานให้ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบ	ทบ. ติดตามการทำงานทุก ๒, ๔ เดือน โดยให้ต้นสังกัด รายงานผลการปฏิบัติงานให้ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบ	ทบ. ติดตามการทำงานทุก ๒, ๔ เดือน โดยให้ต้นสังกัดรายงาน ผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นทราบ	
	อาจพิจารณาโอนย้ายสังกัด	อาจพิจารณาโอนย้ายสังกัด	

ขณะนี้อยู่ระหว่างการทบทวนหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัตินี้ เพื่อให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น



สรุปประกาศที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาบำเหน็จประจำปี

เลขที่ประกาศ	เรื่อง	ลงวันที่
ปก ๑๔๙/๒๕๔๗	ระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี พ.ศ. ๒๕๔๗	๑๐ พ.ค. ๒๕๔๗
ปก ๑๕๐/๒๕๔๗	หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติและวิธีปฏิบัติในการขอเสนอพิจารณาบำเหน็จและเลื่อนตำแหน่งประจำปี (พ.ศ. ๒๕๔๗)	๑๐ พ.ค. ๒๕๔๗
ปก ๑๗๓/๒๕๕๒	การปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับระยะเวลาในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	๑๖ ก.ย. ๒๕๕๒
ปก ๑๙๓/๒๕๕๓	หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบการพิจารณาบำเหน็จประจำปี (พ.ศ. ๒๕๕๓)	๑๓ ก.ค. ๒๕๕๓
ปก ๑๘๓/๒๕๕๗	ระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบำเหน็จประจำปี (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗	๑ ต.ค. ๒๕๕๗
ปก ๒๔๑/๒๕๖๒	การแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาบำเหน็จประจำปี	๑๓ ธ.ค. ๒๕๖๒