



ระเบียบศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรให้มีระเบียบว่าด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๘) (ค) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ และข้อ ๑๖ ๑๘ และ ๑๙ ของข้อบังคับศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ คณะกรรมการบริหารศูนย์คุณธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๓๖ (๙/๒๕๕๗) เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๗ จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ในระเบียบนี้

“ศูนย์” หมายความว่า ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารศูนย์คุณธรรม

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับตามโครงสร้างการบังคับบัญชาซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้นั้นสังกัด

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ตามมาตรา ๓๐ (๑) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๔. ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ หลักเกณฑ์ หรือคำสั่งเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดแย้งกับข้อบังคับ ระเบียบ และมติอื่นๆของคณะกรรมการ

หมวด ๑

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และการปรับเพิ่มเงินเดือน

ข้อ ๕. ให้ผู้อำนวยการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของเจ้าหน้าที่แต่ละคนปีละสองครั้ง ครั้งหนึ่ง ให้ประเมินผลการปฏิบัติงานในไตรมาสที่ ๑ และไตรมาสที่ ๒ และครั้งที่สองในไตรมาสที่ ๓ และไตรมาสที่ ๔ ของปีงบประมาณ ทั้งนี้ให้นำผลการประเมินทั้งสองครั้งมาใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การปรับเพิ่มเงินเดือนและค่าจ้าง การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลพิเศษประจำปี (ถ้ามี) การต่อสัญญาจ้าง การเลิกจ้าง และการบริหารงานบุคคลด้านอื่น ๆ

ข้อ ๖. ในแต่ละปี ให้มีการจัดทำข้อตกลงผลงานของเจ้าหน้าที่เป็นรายบุคคลกับผู้อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ ก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้อำนวยการประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ของศูนย์ทราบโดยทั่วกัน

ข้อ ๗. ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้ากลุ่มงานลงมา ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งประกอบด้วยผู้อำนวยการเป็นประธาน รองผู้อำนวยการ เป็นรองประธาน ผู้จัดการฝ่ายยุทธศาสตร์ ผู้จัดการฝ่ายอำนวยการ เป็นกรรมการ และหัวหน้ากลุ่มงานที่รับผิดชอบงานบุคคล เป็นเลขานุการ เพื่อดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลง และการปรับเพิ่มเงินเดือน

ข้อ ๘. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของศูนย์ประกอบด้วย

- (๑) การประเมินตนเอง
- (๒) ผู้บังคับบัญชาโดยตรง
- (๓) ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ
- (๔) เจ้าหน้าที่ในระดับเดียวกัน ซึ่งอาจแยกตามกลุ่มงานหรือฝ่าย

ในการกำหนดน้ำหนักคะแนนของการประเมินใน (๒) ถึง (๔) ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นผู้พิจารณากำหนด ทั้งนี้ อาจนำผลการประเมินตนเองตาม (๑) มาประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

ข้อ ๙. องค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน (Performance Based) ผลสัมฤทธิ์ตามความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Competency Based) หรือสมรรถนะหลักและสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และผลสัมฤทธิ์ของพฤติกรรมตามวัฒนธรรมและค่านิยมร่วมขององค์กร

โดยคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นผู้กำหนดสัดส่วนน้ำหนักคะแนน ซึ่งมี
เกณฑ์การประเมิน ดังนี้

ระดับยอดเยี่ยม หรือค่าคะแนนคิดเป็นร้อยละ ๙๐ ขึ้นไป

คือ ผลงานดีเยี่ยมเกินกว่าเป้าหมายมาก ต้องใช้
ความพยายามสูงในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์
สูงเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด

ระดับดีมาก หรือค่าคะแนนคิดเป็นร้อยละ ๘๐-๘๙

คือ ผลงานดี เกินกว่าเป้าหมายที่กำหนด

ระดับดี หรือค่าคะแนนคิดเป็นร้อยละ ๗๐-๗๙

คือ ผลงานดีตามมาตรฐาน และปฏิบัติงานตาม
เป้าหมายที่กำหนดไว้

ระดับพอใช้หรือค่าคะแนนคิดเป็นร้อยละ ๖๐-๖๙

คือ ผลงานพอใช้ได้แต่ยังมีข้อบกพร่องอยู่บ้าง
พอจะปรับปรุงได้

ระดับต้องปรับปรุง หรือค่าคะแนนที่ได้ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

คือ ผลงานต่ำกว่ามาตรฐานมาก

ข้อ ๑๐. การปรับเพิ่มเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ให้พิจารณาจากผลการดำเนินงาน
โดยรวมของศูนย์ ผลการดำเนินงานของกลุ่มงานหรือฝ่าย และผลการประเมินการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่แต่ละคน

การปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่
ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ
ทั้งนี้ ผู้อำนวยการอาจปรับเพิ่มเงินเดือนเป็นรายบุคคลได้แต่ต้องไม่เกินกรอบ
วงเงินที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๑๑. กรณีที่ผลการประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับปรับปรุง
จะไม่ได้รับการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนในปีนั้น

ข้อ ๑๒. ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี และการปรับเพิ่มเงินเดือนของ
เจ้าหน้าที่ไม่ต้องประกาศเป็นการทั่วไป แต่แจ้งให้ทราบเป็นรายบุคคล

ข้อ ๑๓. การปรับเพิ่มเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ระดับต่ำกว่าผู้อำนวยการ ๒ ระดับ และผู้ตรวจสอบภายในต้องนำเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

หมวด ๒

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง หรือเลิกจ้าง

ข้อ ๑๔. หลักเกณฑ์การต่อสัญญาจ้าง หรือเลิกจ้างให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการ กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๕. ให้นำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในข้อ ๕ มาใช้พิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง หรือเลิกจ้าง โดยใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานทุกปีในรอบสัญญาจ้าง ทั้งนี้ อาจนำเงื่อนไขอื่นที่จำเป็นประกอบการต่อสัญญาจ้างด้วยก็ได้

การต่อสัญญาจ้างหรือเลิกจ้าง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นและผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ เป็น ผู้ประเมิน และนำเสนอผู้อำนวยการเพื่อขอความเห็นชอบ

ข้อ ๑๖. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง หรือเลิกจ้างเจ้าหน้าที่ระดับต่ำกว่าผู้อำนวยการ ๒ ระดับ และผู้ตรวจสอบภายในต้องนำเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗

๗๖๗

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.เทียนฉาย กีระนันทน์)

ประธานกรรมการบริหารศูนย์คุณธรรม