



ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ (๓) (จ) และมาตรา ๓๑ (๕) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบกับมติคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๕ ”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ

“เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานให้สถาบันโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของสถาบัน และสถาบันบรรจุเข้าทำงานในลักษณะประจำ และแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก

“ระดับปฏิบัติการ” หมายความว่า เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ที่สถาบันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและมอบหมายให้มีอำนาจและหน้าที่บังคับบัญชา ดังต่อไปนี้

(๑) ระดับบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน ในตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าส่วนงานหรือเทียบเท่าขึ้นไป

(๒) ระดับบริหาร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานระดับสูง ตำแหน่งตั้งแต่รองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ

“ผู้ประเมิน” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาหรือคณะบุคคลที่ผู้อำนวยการแต่งตั้งเพื่อทำหน้าที่ประเมินผู้รับการประเมิน

“ผู้รับการประเมิน” หมายความว่า เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ผ่านการทดลองงานและมีระยะเวลาปฏิบัติงานติดต่อกันอย่างน้อย ๖ เดือนขึ้นไป

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนเงินเดือน การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การให้ค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงาน การต่ออายุสัญญาจ้าง และการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ ครั้ง ตามปีงบประมาณดังต่อไปนี้

ครั้งที่ ๑ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

ครั้งที่ ๒ เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้ประเมินจากรายการตัวชี้วัด โดยพิจารณาจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงต่อเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร โดยมีสัดส่วนคะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักและสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามที่สถาบันกำหนด

ทั้งนี้ สถาบันอาจกำหนดองค์ประกอบการประเมินอื่น ๆ เพิ่มเติมตามความเหมาะสมกับลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ก็ได้

ข้อ ๗ ในแต่ละรอบการประเมิน สถาบันจะนำคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มโดยแบ่งกลุ่มคะแนนตามผลการประเมินเป็นระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ และต้องปรับปรุง ทั้งนี้ สถาบันอาจกำหนดให้มีการแบ่งกลุ่มมากกว่า ๕ ระดับก็ได้

สถาบันจะกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับตามความเหมาะสม โดยคะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องมีความชัดเจนและมีหลักฐานประกอบตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สถาบันกำหนด

คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานจะถูกนำไปจัดระดับ โดยระดับผลงานที่แตกต่างกันจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงาน หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ในอัตราที่ไม่เท่ากัน

สถาบันต้องจัดเก็บผลการประเมินและหลักฐานแสดงความสำเร็จของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะของผู้รับการประเมิน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง และการต่ออายุสัญญาจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในแต่ละกรณีเป็นระยะเวลาไม่เกิน ๕ ปีงบประมาณ

ข้อ ๙ วิธีการประเมินผล ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ก่อนเริ่มรอบการประเมินหรือในช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้สถาบันประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบ

(๒) ให้ผู้ประเมินหารือร่วมกันกับผู้รับการประเมิน และให้ผู้บังคับบัญชากำหนดเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงานอย่างเป็นรูปธรรมและเหมาะสมกับลักษณะงาน ทั้งนี้ ในการกำหนดตัวชี้วัดให้พิจารณาวิธีการถ่ายทอดตัวชี้วัดจากบนลงล่างเป็นหลักก่อน ในกรณีที่ไม่ว่างดำเนินการได้หรือไม่เพียงพอ อาจเลือกวิธีการกำหนดตัวชี้วัดวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีที่เหมาะสมแทนหรือเพิ่มเติม รวมทั้งระบุพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามที่สถาบันกำหนด

(๓) ในแต่ละรอบการประเมิน ให้ผู้ประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ได้ประกาศไว้

(๔) ในระหว่างรอบการประเมิน ผู้ประเมินอาจให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อการปรับปรุง แก้ไข พัฒนา อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และเมื่อสิ้นรอบการประเมินผู้ประเมินและผู้รับการประเมินต้องร่วมกันวิเคราะห์ผลสำเร็จของงาน และพฤติกรรมหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาเป็นรายบุคคล (ถ้ามี)

(๕) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ผู้ประเมินต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อ วัน เดือน ปี ที่รับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงลายมือชื่อรับทราบผลการประเมิน ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง อย่างน้อยหนึ่งคนในหน่วยงานนั้น ลงลายมือชื่อเป็นพยานว่าได้มีการแจ้งผลการประเมินดังกล่าวด้วย

(๖) การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงจะดำเนินการได้

ข้อ ๑๐ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ผู้ประเมินดำเนินการให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้นั้นทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง โดยกำหนดเป้าหมายตามที่ผู้อำนวยการกำหนดเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งถัดไป

ข้อ ๑๑ เมื่อผู้ประเมิน ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองตามข้อ ๑๐ แล้ว ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินในระดับอันเป็นที่น่าพอใจของสถาบันตามคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง ให้ผู้ประเมินรายงานผลการประเมินดังกล่าวต่อผู้อำนวยการ

เมื่อได้รับรายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้อำนวยการพิจารณาดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้รับการประเมินประสงค์จะออกจากงาน ให้ผู้อำนวยการอนุญาตให้ลาออกจากงาน หรือ

(๒) สั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่งโดยทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง

ในกรณีที่ไม่ว่างเกณฑ์การประเมินตาม (๒) ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นออกจากงาน

ข้อ ๑๒ การได้อยู่ระหว่างการดำเนินการตามระเบียบสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับให้ยังคงใช้บังคับอยู่ต่อไป การประเมินผลตามข้อบังคับนี้ ให้เริ่มใช้บังคับในรอบการประเมินครั้งที่สองของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๑๓ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีปฏิบัติเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการเสนอคณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยชี้ขาดนั้นให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

นันทวัลย์ ศกุนตนาค

(นางนันทวัลย์ ศกุนตนาค)

ประธานกรรมการ

สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ