



ข้อบังคับคณะกรรมการ

สำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

พ.ศ. ๒๕๖๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เป็นไปโดยความเหมาะสม เรียบร้อย และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๓) (จ) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติที่ประชุมคณะกรรมการสำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๓๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ คณะกรรมการสำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๖๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

“รองผู้อำนวยการ” หมายความว่า รองผู้อำนวยการสำนักงานพิพิธภัณฑสถานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

“ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ซึ่งผู้อำนวยการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

“ผู้อำนวยการสำนัก” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ซึ่งผู้อำนวยการแต่งตั้งให้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ในสำนักของสำนักงาน

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ที่สำนักงานจ้างไว้ปฏิบัติงาน โดยได้รับเงินเดือนตามงบประมาณของสำนักงาน และให้หมายรวมถึงเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมาปฏิบัติงานของสำนักงานเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพิพธิภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ข้อ ๕ ให้สำนักงานจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปีละหนึ่งครั้ง โดยเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา และให้นำผลการประเมินไปใช้เพื่อการ ดังต่อไปนี้

- (๑) การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- (๒) การเลื่อนเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่น
- (๓) การเลื่อนระดับ การปรับเลื่อนขึ้น หรือลดตำแหน่งหน้าที่
- (๔) การให้รางวัลพิเศษประจำปี
- (๕) การต่อสัญญาหรือยกเลิกสัญญา

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ต้องกระทำด้วยความเป็นธรรม และผู้ประเมินต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล โดยให้ผู้รับการประเมินลงลายมือชื่อวัน เดือน ปี ที่รับทราบผลการประเมิน กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยินยอมลงนามรับทราบผลการประเมินให้ผู้ประเมินบันทึกว่ามีการแจ้งผลการประเมินโดยชอบแล้ว แต่ผู้รับการประเมินไม่ยอมลงนามรับทราบ

กรณีที่มีการประเมินมากกว่าหนึ่งครั้งก็ให้กระทำได้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อ ๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ประเมิน ๒ องค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ด้านผลสัมฤทธิ์ของงานหรือผลความสำเร็จของการปฏิบัติงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน โดยให้ประเมินจากผลงานโดยเปรียบเทียบกับแผนปฏิบัติงานหรือปริมาณงานที่เจ้าหน้าที่มีหน้าที่รับผิดชอบ

ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมินในการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ตั้งแต่ต้นรอบปีการประเมิน และให้ผู้อำนวยการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

(๒) ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ ให้ประเมินจากสมรรถนะหลักของแต่ละระดับเจ้าหน้าที่ที่สำนักงานกำหนดและความสามารถในการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ประเมินเสนอแนะเรื่องที่ถูกผู้ประเมินสมควรได้รับการพัฒนาพร้อมแนวทางการพัฒนา หรือปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

เกณฑ์การประเมินผลตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามตารางแนบท้ายข้อบังคับนี้

ทั้งนี้ หากเจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง หรือมีการเปลี่ยนตำแหน่งเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ หรือโยกย้ายหน้าที่รับผิดชอบในระหว่างปีงบประมาณให้ประเมินตามสัดส่วนของงานที่ได้รับผิดชอบ โดยให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาและบันทึกเหตุผลสำคัญ

ในการเปลี่ยนแปลง รายละเอียดของการเปลี่ยนแปลง และวันที่เริ่มมีผลไว้เป็นลายลักษณ์อักษรแนบท้ายแบบบันทึกแผนการดำเนินงานประจำปีที่กำหนดไว้ เพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินนั้น ๆ

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในแต่ละปีงบประมาณ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) การพิจารณาระดับคะแนนและระดับผลงานมีหลักเกณฑ์ดังนี้

คะแนนรวม	ระดับผลงาน
๙๐ - ๑๐๐	ดีเด่น
๘๐ - ๘๙.๙๙	ดีมาก
๗๐ - ๗๙.๙๙	ดี
๖๐ - ๖๙.๙๙	พอใช้
๕๐ - ๕๙.๙๙	ต้องปรับปรุง
ต่ำกว่า ๕๐	ไม่ผ่าน

(๒) การพิจารณาตามระดับคะแนนและระดับผลงานของสำนักงาน

(๒.๑) เจ้าหน้าที่ที่ได้คะแนนในระดับดีเด่น ดีมาก ดี หรือพอใช้ จะมีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือปรับเพิ่มเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ และให้นำสรุปผลการประเมินมาใช้ในการพิจารณา

(๒.๒) เจ้าหน้าที่ที่ได้คะแนนในระดับดีเด่น ดีมาก ดี หรือพอใช้ เมื่อครบสัญญาจ้างจะได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

(๒.๓) เจ้าหน้าที่ที่ได้คะแนนระดับต้องปรับปรุง หากผลการประเมินในรอบปีประเมินถัดไปยังอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ผู้ประเมินทำความเห็นเสนอผู้อำนวยการพิจารณาเลิกสัญญา

(๒.๔) เจ้าหน้าที่ที่ได้คะแนนระดับไม่ผ่าน ให้ผู้อำนวยการเลิกสัญญา

ข้อ ๘ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษในเบื้องต้น และเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการได้

ให้รองผู้อำนวยการที่กำกับดูแลสำนักเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการสำนัก

ให้ผู้อำนวยการสำนักเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักที่กำกับดูแล และเสนอรองผู้อำนวยการที่กำกับดูแลสำนักให้ความเห็น

ในการพิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานตามวรรคสองและวรรคสามให้ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการพิจารณาร่วมกัน

ข้อ ๙ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในของสำนักงาน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกัน แล้วเสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการได้

ข้อ ๑๐ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมิน นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุง การปฏิบัติงานและกำหนดแผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๑ ให้ผู้อำนวยการรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้และมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนด แบบการประเมินและวิธีปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ หรือข้อบังคับนี้ไม่ได้กำหนดไว้ ให้คณะกรรมการมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดและคำวินิจฉัยนั้นให้เป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายสำราญ สารบรรณ)

ประธานกรรมการสำนักงานพิพิธภัณฑสถาน
เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

ตารางแนบท้ายข้อ ๖
เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๑) รองผู้อำนวยการ

องค์ประกอบ	ร้อยละ
๑. ผลสัมฤทธิ์ของงานหรือผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	
๑.๑ ระดับองค์กร	๖๐
๑.๒ ระดับบุคคล	๒๐
๒. ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ	๒๐
รวม	๑๐๐

(๒) ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

องค์ประกอบ	ร้อยละ
๑. ผลสัมฤทธิ์ของงานหรือผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	
๑.๑ ระดับองค์กร	๒๐
๑.๒ ระดับบุคคล	๖๐
๒. ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ	๒๐
รวม	๑๐๐

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก

องค์ประกอบ	ร้อยละ
๑. ผลสัมฤทธิ์ของงานหรือผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	
๑.๑ ระดับองค์กร	๔๐
๑.๒ ระดับบุคคล	๓๐
๒. ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ	๓๐
รวม	๑๐๐

(๔) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ระดับปฏิบัติการระดับสูง

องค์ประกอบ	ร้อยละ
๑. ผลสัมฤทธิ์ของงานหรือผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	
๑.๑ ระดับองค์กร	๓๐
๑.๒ ระดับบุคคล	๔๐
๒. ด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ	๓๐
รวม	๑๐๐

(๕) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ระดับปฏิบัติการระดับต้น

องค์ประกอบ	ร้อยละ
๑. ผลสัมฤทธิ์ของงานหรือผลความสำเร็จของการปฏิบัติงาน	
๑.๑ ระดับองค์กร	๒๐
๑.๒ ระดับบุคคล	๕๐
๒. ด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะ	๓๐
รวม	๑๐๐