



หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2566
ของผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนงานหรือเทียบเท่า (ยกเว้นผู้ตรวจสอบภายใน)
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

1. วัตถุประสงค์

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดี ความชอบ การพัฒนาบุคลากรและให้การบริหารงานบุคคลมีระบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โปร่งใส มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน การเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างประจำปีจะพิจารณาจากผลประเมินการปฏิบัติงาน และมีการนำผลประเมินเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการต่อสัญญาจ้างงาน การพัฒนาบุคลากร หรือใช้ประกอบการพิจารณาอื่นๆ ตามที่สถาบันกำหนด

2. ผู้รับการประเมินและรอบระยะเวลาในการประเมิน

เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างโครงการ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนงาน ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณ 2566 (1 ตุลาคม 2565 ถึง 30 กันยายน 2566) ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงาน พิจารณาจากผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของส่วนงาน

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล คะแนนเต็ม 100 คะแนน

4. องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลของผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการถึงหัวหน้าส่วนงาน

4.1. ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติการอาวุโส และหัวหน้างาน คะแนนเต็ม 100 คะแนน

4.1.1 ผลการปฏิบัติงาน รวม 80 คะแนน ประกอบด้วย

1) ผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Job Agreement) ประกอบด้วย งานตามตัวชี้วัดส่วนงาน งานตามแผนปฏิบัติการประจำปี งานตามภารกิจ งานประจำ และงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ 70 คะแนน โดยพิจารณาจาก ปริมาณงาน คุณภาพงาน การแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนางาน

2) การพัฒนาศักยภาพตนเอง 10 คะแนน ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพตนเองในงาน 7 คะแนน และการดำเนินการตามแนวทางส่งเสริมคุณธรรมของสถาบัน 3 คะแนน

4.1.2 การประเมินคุณลักษณะ 6 ข้อ 20 คะแนน

4.2 ผู้ปฏิบัติงานระดับชำนาญการ และชำนาญการพิเศษ คะแนนรวม 100 คะแนน

4.2.1 ผลการปฏิบัติงาน รวม 80 คะแนน ประกอบด้วย

1) ผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Job Agreement) ประกอบด้วย งานตามตัวชี้วัดส่วนงาน งานตามแผนปฏิบัติการประจำปี งานตามภารกิจ งานประจำ และงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ 50 คะแนน โดยพิจารณาจาก ปริมาณงาน คุณภาพงาน การแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนางาน

2) ผลงานวิชาการ ที่เป็นการคิดค้นนวัตกรรม ยกกระตือรือร้นการทำงาน พัฒนาระบบงาน ที่สะท้อนความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ และเกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือชุมชน 20 คะแนน

3) การพัฒนาศักยภาพตนเอง 10 คะแนน ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพตนเองในงาน 7 คะแนน และการดำเนินการตามแนวทางส่งเสริมคุณธรรมของสถาบัน 3 คะแนน

4.2.2 การประเมินคุณลักษณะ 6 ข้อ 20 คะแนน

4.3 ผู้ปฏิบัติงานระดับหัวหน้าส่วนงาน คะแนนเต็ม 100 คะแนน

4.3.1 ผลการปฏิบัติงาน รวม 80 คะแนน ประกอบด้วย

1) ผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Job Agreement) ประกอบด้วย งานตามตัวชี้วัด ส่วนงาน งานตามแผนปฏิบัติการประจำปี งานตามภารกิจ งานประจำ และงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ 60 คะแนน โดยพิจารณาจาก ปริมาณงาน คุณภาพงาน การแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และพัฒนางาน

2) การบริหารส่วนงาน ที่แสดงให้เห็นถึงผลสำเร็จใน 3 เรื่อง ได้แก่ การบริหารและพัฒนาบุคลากร การบริหารงานตามตัวชี้วัดส่วนงาน แผนปฏิบัติการประจำปี งานตามนโยบายภารกิจพิเศษ และการบริหารงบประมาณ 10 คะแนน

3) การพัฒนาศักยภาพตนเอง 10 คะแนน ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพตนเองในงาน 7 คะแนน และการดำเนินการตามแนวทางส่งเสริมคุณธรรมของสถาบัน 3 คะแนน

4.3.2 การประเมินคุณลักษณะ 6 ข้อ 20 คะแนน

5. วิธีการประเมิน ผู้รับประเมิน และผู้ประเมิน

5.1 ผลการปฏิบัติงาน : ผู้รับประเมินจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานประจำปี และรายงานผลการปฏิบัติงานตามรูปแบบและระยะเวลาที่สถาบันกำหนด เสนอผู้บริหารที่กำกับดูแลตามข้อ 5.3

5.2 คุณลักษณะ: ผู้ประเมินศึกษาหัวข้อคุณลักษณะและคำนิยาม และดำเนินการประเมินคุณลักษณะผู้ปฏิบัติงานตามกลุ่มการประเมินที่สถาบันกำหนด

5.3 ผู้ประเมินและผู้รับประเมิน

ผู้รับประเมิน	ผู้ประเมิน	
	ผลการปฏิบัติงาน	คุณลักษณะ
<ul style="list-style-type: none"> •ระดับปฏิบัติการ •ระดับปฏิบัติการอาวุโส 	<ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้างาน - หัวหน้าส่วนงาน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการภาค 	เป็นไปตามกลุ่มการประเมินที่สถาบันกำหนด
<ul style="list-style-type: none"> •หัวหน้างาน •ชำนาญการ 	<ul style="list-style-type: none"> - หัวหน้าส่วนงาน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการภาค - ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือผู้อำนวยการภาค 	
<ul style="list-style-type: none"> •หัวหน้าส่วนงาน •ผู้ช่วยผู้อำนวยการภาค •ชำนาญการพิเศษระดับ 5 •ชำนาญการพิเศษระดับ 6 	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือผู้อำนวยการภาค - รองผู้อำนวยการ - ผู้อำนวยการ 	

6. หัวข้อการประเมินคุณลักษณะ ประกอบด้วย ค่านิยมหลัก ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ

ผู้รับการประเมิน	หัวข้อการประเมิน
<ul style="list-style-type: none"> •ระดับปฏิบัติการ •ระดับปฏิบัติการอาวุโส 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนตามระเบียบ ข้อบังคับ จริยธรรม และจรรยาบรรณ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรและประโยชน์ของชุมชน (Clean) 2. มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง งานสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของทีมงาน (Commitment & Accountability) 3. มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง 4. การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างสม่ำเสมอ 5. มีความเต็มใจช่วยเหลืองานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ตนเอง 6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับความเห็นต่าง สามารถประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องได้ดี (Collaboration)
<ul style="list-style-type: none"> •หัวหน้างาน •หัวหน้าส่วนงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนตามระเบียบ ข้อบังคับ จริยธรรม และจรรยาบรรณ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรและประโยชน์ของชุมชน (Clean) 2. มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของทีมงานและองค์กร (Commitment & Accountability) 3. มีความสามารถในการบริหารจัดการงานและงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลรวมทั้งพัฒนาระบบวิธีการทำงานให้ก้าวหน้าทันสมัย (Skill) 4. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยอมรับความเห็นต่างมีความสามารถในการสื่อสารและประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี (Collaboration) 5. มีความสามารถในการตัดสินใจและสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ถูกต้อง ทันเวลา 6. มีความสามารถในการบริหารบุคลากร และพัฒนาบุคลากรรวมทั้งทีมงานให้มีศักยภาพในการทำงาน จนเป็นที่ประจักษ์
<ul style="list-style-type: none"> •ชำนาญการ 	<p>หัวข้อการประเมิน 1-5 เช่นเดียวกับระดับหัวหน้างานและหัวหน้าส่วนงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. มีความรอบรู้ในวิทยาการที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ สามารถนำความรู้ วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองและสนับสนุนหน่วยงานได้
<ul style="list-style-type: none"> •ชำนาญการพิเศษ 	<p>หัวข้อการประเมิน 1-5 เช่นเดียวกับระดับหัวหน้างานและหัวหน้าส่วนงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. มีความรู้เชี่ยวชาญในงานทั้งเชิงลึก และเชิงกว้างที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ และสามารถนำมาปฏิบัติงานของตน และสนับสนุนหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรให้เกิดสัมฤทธิ์ผลเชิงประจักษ์

7. รายละเอียดเพิ่มเติม

7.1 ระดับผลการปฏิบัติงานรายบุคคล แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ดีเยี่ยม ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง หากผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปรับปรุง จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

7.2 ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจะต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 9 เดือนขึ้นไป ทั้งนี้ การเลื่อนเงินเดือนผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่