

ประกาศสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่ออายุสัญญาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

พ.ศ. ๒๕๕๙

เพื่อให้การต่ออายุสัญญาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เมื่อครบอายุสัญญาจ้าง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีแนวทางชัดเจน เอื้อประโยชน์ต่อการใช้ประกอบการพิจารณาค่าตอบแทน การให้คุณค่า และการวางแผนการพัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

อาศัยความข้อ ๑๓ ของประกาศสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ ผู้อำนวยการจึงออกหลักเกณฑ์ วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่ออายุสัญญาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๒ ให้ผู้อำนวยการรักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของผู้อำนวยการถือเป็นที่สุด

ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่ออายุสัญญาการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง (ยกเว้นประเภทตำแหน่งบริหาร) ที่ครบอายุสัญญาจ้างจะแบ่งคะแนนการประเมินเป็นสองส่วน ทั้งสองส่วนมีคะแนนรวม ๑๐๐ คะแนน โดยคิดสัดส่วนคะแนนของแต่ละส่วนดังนี้

ส่วนที่ ๑ ผลการประเมินย้อนหลังเฉลี่ยไม่น้อยกว่าสองปี นำมาคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๓๐

ส่วนที่ ๒ ผลการประเมินตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด นำมาคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ ๗๐ โดยจะทำการประเมินผลในสามด้านมีคะแนนเต็มรวม ๑๐๐ คะแนน ดังนี้

(๑) ปริมาณ คุณภาพ โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน (performance) และศักยภาพในการทำงาน (potential) พฤติกรรมในการทำงาน มีคะแนนเต็ม ๕๐ คะแนน ประเมินจาก

ก. คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ๒๕ คะแนน

ข. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ๑๕ คะแนน

ค. คุณลักษณะส่วนบุคคล ๑๐ คะแนน

(๒) ประเมินความเป็นนวัตกรรม คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน

(๓) ประเมินความคาดหวังขององค์กร คะแนนเต็ม ๓๐ คะแนน

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาการปฏิบัติงาน คะแนนในกลุ่มที่ ๒ (๑) และ (๒) ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเป็นผู้ประเมิน สำหรับการประเมินผลกลุ่มที่ ๒ (๓) ผู้อำนวยการเป็นผู้ประเมิน

ข้อ ๕ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๖ ระดับผลการประเมินกำหนดไว้ทุกระดับ ดังนี้

ระดับผลการประเมิน	ความหมาย	ช่วงคะแนน (ร้อยละ)
ดีเด่น	ผลงานสูงกว่าเป้าหมาย ข้อตกลง และ หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง เกินความคาดหวัง	๙๕ - ๑๐๐
ดีมาก	ผลงานสูงกว่าเป้าหมาย ข้อตกลง และ หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง เป็นอย่างมาก	๘๕ - ๙๔
ดี	ผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย ข้อตกลง และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง	๗๕ - ๘๔
พอใช้	ผลงานเป็นไปตามเป้าหมาย ข้อตกลง และหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง แต่มีข้อบกพร่อง	๖๕ - ๗๔
ปรับปรุง	ผลงานต่ำกว่าเป้าหมาย ข้อตกลง และ หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง	๕๕ - ๖๔
ไม่ผ่าน	ผลงานต่ำกว่าเป้าหมาย ข้อตกลง และ หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งมาก	ต่ำกว่า ๕๕

คะแนนตั้งแต่ ๐.๕๐ ขึ้นไป จะปัดเป็นค่าคะแนน ๑.๐๐

ข้อ ๗ การต่ออายุสัญญาการปฏิบัติงานเมื่อครบอายุสัญญาจ้าง มีหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

(๑) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ได้ผลการประเมินระดับดีขึ้นไป จะได้รับการต่ออายุสัญญาจ้าง
ไปอีกห้าปี

(๒) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ได้ผลการประเมินระดับพอใช้ จะได้รับการต่ออายุสัญญาจ้าง
ไปอีกห้าปี แต่กำหนดให้ต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระยะหกเดือนแรก
ผ่านตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยจัดทำข้อตกลงเป็นหนังสือและ
ลงนามร่วมกับผู้อำนวยการ ให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นและเจ้าหน้าที่ด้านบุคคลลงนาม
เป็นพยาน การประเมินจะพิจารณาถึงความก้าวหน้าในการพัฒนาตน พัฒนางาน
การปรับทัศนคติ โดยจะให้ทำการประเมินทั้งสามมิติหรือจะเพียงมิติหนึ่งมิติใด
ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้กำหนด มิติที่ประเมิน ได้แก่

มิติที่หนึ่ง ตัวชี้วัดการดำเนินงาน (performance)

มิติที่สอง การปฏิบัติงานตามนโยบาย คำสั่ง (compliance)

มิติที่สาม สมรรถนะ (competency) (การที่บุคคลแสดงเจตนาหรือความตั้งใจ ความมุ่งมั่นพยายาม การใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ จนสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในระดับ หรือตำแหน่งงานเดียวกัน หรือเพื่อนร่วมงานอื่นในองค์กรเดียวกัน)

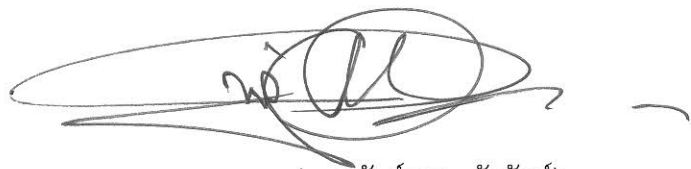
มิติที่สี่ การพัฒนาตนเอง (self development)

ผู้รับการประเมินจะต้องได้ค่าคะแนนรวมในระดับดี หากไม่ผ่านการประเมินผลในรอบแรกให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นทำหน้าที่เสนอผู้อำนวยการพิจารณาการประเมินผลรอบสอง (ระยะหกเดือนหลัง) โดยอาจขอให้ผู้อำนวยการพิจารณาปรับหรือเปลี่ยนข้อตกลงกันใหม่ เพื่อความเหมาะสมกับเวลา สภาพแวดล้อม และประโยชน์ของสำนักงาน ทั้งนี้ หากผลการประเมินไม่ผ่านสองครั้งติดต่อกัน ให้ผู้อำนวยการสั่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นให้ถูกออกจากงาน

(๓) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้ผลการประเมินระดับปรับปรุงและประเมินไม่ผ่าน ไม่ได้รับการต่ออายุสัญญาจ้าง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายพันธุ์อาจ ชัยรัตน์)

ผู้อำนวยการ

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (องค์การมหาชน)