



หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน
สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๙ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๑ และข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ข้อ ๒๕ ประกอบกับมติคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ ผู้อำนวยการจึงออกหลักเกณฑ์ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ หลักเกณฑ์นี้เรียกว่า “หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในหลักเกณฑ์นี้

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน)

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งสำนักงานได้บรรจุแต่งตั้งให้ทำงานในลักษณะงานประจำ โดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้าง

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งสำนักงานจ้างให้ปฏิบัติงานในลักษณะชั่วคราว คราวละไม่เกินหนึ่งปี โดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้างหรือข้อตกลงการจ้าง

“เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนด ดังนี้

(๑) การปรับเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๒) การเลื่อนระดับ หรือการเลื่อนตำแหน่ง

(๓) การต่ออายุสัญญาจ้าง หรือการพ้นจากตำแหน่งหรือเลิกจ้าง

(๔) การให้ค่าตอบแทนพิเศษหรือรางวัลจูงใจ

(๕) การบริหารงานบุคคลด้านอื่นๆ ตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๖ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน กำหนดให้แบ่งประเภทของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาชีพ ระดับสูง (ว.๓) ระดับกลาง (ว.๒) ระดับต้น (ว.๑)

(๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานประเภทบริหาร ระดับสูง (บ.๓) ระดับกลาง (บ.๒) และ ระดับต้น (ว.๓/บ.๑)

ข้อ ๗ ให้ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ตามรอบปีงบประมาณ ประกอบด้วย

ครั้งที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม ปีถัดไป

ครั้งที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ปีเดียวกัน

ข้อ ๘ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

ประเภทวิชาชีพ	ประเภทบริหาร
❖ ผลการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๗๐)	❖ ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๓๐)
๑) ปริมาณผลงาน	๑) วิสัยทัศน์ ความเข้าใจ และขีดความสามารถในการพัฒนา ภารกิจ
๒) คุณภาพของผลงาน	๒) ความรู้ และสมรรถนะในการบริหารงาน
๓) ความทันเวลา	๓) ความรู้ ความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ใช้ใน การบริหารงาน
๔) ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้	❖ ความสามารถในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๔๐)
๕) การประหยัดหรือความรู้ค่าของการใช้ทรัพยากร	๑) การวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางแก้ไข
	๒) ผลลัพธ์ในเชิงรูปธรรมที่เกิดจากการบริหารจัดการตามแนว นโยบายที่ได้รับจากคณะกรรมการบริหารและผู้อำนวยการ
	๓) การควบคุม กำกับ ดูแลสำนักงานหรือส่วนงานที่อยู่ในความ ดูแลรับผิดชอบ
	๔) มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า
❖ คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๓๐)	❖ คุณลักษณะในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๓๐)
๑) ความมุ่งมั่นและอดสาหะในการปฏิบัติงาน	๑) มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่ดี มีความสามารถในการ ประสานงานและสร้างเครือข่าย
๒) ทักษะในการทำงาน	๒) การรักษาวินัย มีความอดสาหะและความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงาน เสียสละและอุทิศเวลาให้กับสำนักงาน
๓) ความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม	๓) การมีจิตวิทยา และศิลปะในการบริหารและบังคับบัญชา วุฒิภาวะทางอารมณ์ หรือคุณลักษณะด้านอื่นๆ ที่จำเป็นใน การบริหารงาน
๔) ทักษะในการบริหารจัดการกับความเปลี่ยนแปลง	
๕) การรักษาวินัย และการวางตัวในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ	
๖) การเสียสละและอุทิศตนต่อการทำงาน	

ทั้งนี้ ให้ใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามแบบที่สำนักงานกำหนด
แนบท้ายหลักเกณฑ์นี้

ข้อ ๙ ในแต่ละรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้นำผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเยี่ยม ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ระดับ	คะแนน	คำอธิบาย
ดีเยี่ยม	๙๐ - ๑๐๐	ทำงาน / มีคุณลักษณะ สูงกว่าเป้าหมาย ความคาดหวัง แผนงาน / มาตรฐานที่ตั้งไว้อย่างมาก
ดีมาก	๘๐ - ๘๙	ทำงาน / มีคุณลักษณะ สูงกว่าเป้าหมาย ความคาดหวัง แผนงาน / มาตรฐานที่ตั้งไว้
ดี	๗๐ - ๗๙	ทำงาน / มีคุณลักษณะ ตามเป้าหมาย ความคาดหวัง แผนงาน / มาตรฐานที่ตั้งไว้
พอใช้	๖๐ - ๖๙	ทำงาน / มีคุณลักษณะ ต่ำกว่าเป้าหมาย ความคาดหวัง แผนงาน / มาตรฐานที่ตั้งไว้ ต้องได้รับการพัฒนา
ต้องปรับปรุง	๐ - ๕๙	ทำงาน / มีคุณลักษณะ ต่ำกว่าเป้าหมาย ความคาดหวัง แผนงาน / มาตรฐานที่ตั้งไว้อย่างมาก ต้องได้รับการปรับปรุงอย่างเร่งด่วน

ให้มีการกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน เช่น แผนงาน โครงการ ผลงาน หรือความคาดหวังที่กำหนดในการมอบหมายงาน เป็นต้น ทั้งนี้ให้พิจารณาจากข้อตกลง ผลการบริหารงานของสำนักงานหรือส่วนงาน หรือภารกิจหลักที่ได้มีการกำหนดไว้ และให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและงานที่ได้รับผิดชอบ เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน ครั้งที่ ๑ และ ๒ ของปีงบประมาณนั้นๆ ทั้งนี้ให้ใช้แบบบันทึกแผนการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณตามแบบที่สำนักงานกำหนด

กรณีที่สำนักงานมีการยกเลิก ปรับลดงาน มีการโยกย้าย แต่งตั้ง หรือเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นเหตุให้เกิดผลกระทบต่อข้อตกลงเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน ให้ผู้ประเมินและผู้รับการประเมินร่วมกันพิจารณาและบันทึกเหตุผลสำคัญในการเปลี่ยนแปลง รายละเอียดของการเปลี่ยนแปลงและวันที่เริ่มมีผลไว้เป็นลายลักษณ์อักษรแนบท้ายแบบบันทึกแผนการดำเนินงานประจำปีที่ได้กำหนดไว้ เพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินนั้นๆ

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาชีพ ให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการสำนัก/หัวหน้าฝ่ายที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ประเมินผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในสายงานของตนเป็นรายบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าฝ่าย ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาประเมินเป็นรายบุคคล

กรณีของเจ้าหน้าที่หน่วยตรวจสอบภายใน ให้ขึ้นกับการพิจารณาประเมินให้คะแนนของคณะกรรมการตรวจสอบร่วมกับผู้อำนวยการ

กรณีที่สำนักงานมีคำสั่งโยกย้าย แต่งตั้ง รักษาการ มอบหมายให้ไปปฏิบัติงานข้ามสายงาน ในระหว่างรอบการประเมินในแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในสายงานขณะนั้น เป็นผู้ประเมิน โดยนำข้อมูลหรือข้อคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้กำกับดูแลเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานซึ่งได้ปฏิบัติงานอยู่ก่อนนั้นมาพิจารณาประกอบการประเมิน

กรณีที่เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานถูกยืมตัวไปช่วยปฏิบัติงานยังหน่วยงานอื่น ในระหว่างรอบการประเมินในแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานในสายงานเป็นผู้พิจารณาประเมิน โดยให้นำข้อมูลหรือข้อคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้กำกับดูแลที่เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานได้ไปช่วยปฏิบัติงาน ในขณะนั้น มาพิจารณาประกอบการประเมิน

ข้อ ๑๑ ในการพิจารณาผลการประเมินของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานประเภทวิชาชีพ ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมิน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ เป็นประธาน ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย เป็นกรรมการ และเจ้าหน้าที่ด้านทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ ทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองผลการประเมิน

ข้อ ๑๒ เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานผู้ใดได้รับผลการประเมิน โดยมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินในแต่ละรอบการประเมินอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” จะไม่ได้รับการพิจารณาให้ปรับขึ้นเงินเดือนในรอบปีงบประมาณนั้น

หากเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” ติดต่อกัน ๒ ครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจและเสนอต่อผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาสั่งเลิกจ้างต่อไป

ข้อ ๑๓ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินควรนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการพัฒนาผู้รับการประเมินให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๔ ให้สำนักบริหารและพัฒนาองค์กรจัดเก็บผลการประเมินเพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ต่อไปโดยอาจจัดเก็บสรุปผลการประเมินไว้ในแฟ้มประวัติของเจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานหรือรูปแบบอย่างอื่นตามที่เหมาะสมก็ได้

ข้อ ๑๕ กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ผู้อำนวยการอาจกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มเติมตามลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงาน และอื่นๆ ได้

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่เกิดปัญหาจากการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย และคำวินิจฉัยของผู้อำนวยการให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายอภิสิทธิ์ ไส้ตรูไกล)

ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์