



**ระเบียบสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)  
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง  
พ.ศ. ๒๕๕๙**

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๑๑) (ค) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับข้อ ๒๘ แห่งข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๕๙ จึงออกระเบียบสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๖

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

“รองผู้อำนวยการ” หมายความว่า รองผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพตามข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงาน การบริหาร และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติมตามข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงาน การบริหาร และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

“สำนัก” หมายความว่า สำนักในแต่ละสำนักที่มีการจัดแบ่งส่วนงานตามข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงาน การบริหาร และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

“ผู้อำนวยการสำนัก” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักในแต่ละสำนักตามข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงาน การบริหาร และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๕๘ และแก้ไขเพิ่มเติมตามข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงาน การบริหาร และขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

“ผู้ประเมิน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ตามข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๕๕ และแก้ไขเพิ่มเติม

“เวลาในการปฏิบัติงาน” หมายความว่า วันเวลาในการมาปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามปีงบประมาณนั้นๆ ธุรูปการมาสาย การขาดงาน การลาต่างๆ แต่ไม่รวมถึงการลาพักผ่อนประจำปี

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยชี้ขาดนั้นให้ถือเป็นที่สุด

#### หมวด ๑

#### บททั่วไป

ข้อ ๖ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ประเมินรองผู้อำนวยการ ให้ผู้อำนวยการ หรือ รองผู้อำนวยการเป็นผู้ประเมินผู้อำนวยการสำนัก ให้ผู้อำนวยการ หรือ รองผู้อำนวยการ หรือ ผู้อำนวยการสำนักเป็นผู้ประเมินเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของสถาบัน

#### หมวด ๒

#### การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการที่สถาบันจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

- (๑) การพิจารณาการขึ้นเงินเดือน
- (๒) การปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
- (๓) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- (๔) การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
- (๕) การต่อสัญญาจ้าง

ข้อ ๘ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างทุกตำแหน่งอย่างน้อยปีละสองครั้ง

ข้อ ๙ แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้มีรายการประเมินโดยยึดวัตถุประสงค์ในการประเมิน และตำแหน่งของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเป็นหลัก โดยให้มียอดการประเมิน ๒ ส่วน ดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากแผนการปฏิบัติงานรายบุคคล (Personal Achievement Plan) ตัวชี้วัดที่ชัดเจนของกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวจะถูกถ่ายทอดมาจากแผนการปฏิบัติงาน (Action Plan) ประจำปี ของแต่ละสำนัก และ/หรือ โครงการ โดยพิจารณาจากรายการประเมิน และอื่นๆ ตามที่สถาบันกำหนด

(๒) การประเมินความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากรายการประเมิน และอื่นๆ ตามที่สถาบันกำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงานนอกจากที่กำหนดใน (๑) และ (๒) แล้ว เงื่อนไขอื่นๆ ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการสำนัก ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๑๐ สัดส่วนของค่าน้ำหนักให้ความสำคัญกับ ผลงาน ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะ โดยให้ถือเป็นองค์ประกอบในการประเมินระหว่างผลงาน ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างทุกตำแหน่งแบ่งออกเป็น ดังนี้

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐

(๒) ความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๓๐

ข้อ ๑๑ ให้สถาบันนำผลการประเมินปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี การต่อสัญญาจ้าง หรือเป็นข้อมูลในการพิจารณาเรื่องอื่นๆ ตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๒ การพิจารณาการขึ้นเงินเดือน ให้พิจารณาขึ้นเงินเดือนในอัตราเป็นร้อยละของเงินเดือนตามเกณฑ์คะแนนที่ได้จากการประเมิน ทั้งนี้ ต้องไม่เกินกว่าวงเงินตามผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๑๓ การพิจารณาต่อสัญญาจ้างมีเงื่อนไข ดังนี้

(๑) ระยะเวลาต่อสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

(๒) เจ้าหน้าที่สถาบันที่จะได้รับการต่อสัญญาต้องมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี (ค่าเฉลี่ยทั้งปี) ต้องไม่อยู่ในระดับปรับปรุงติดต่อกัน ๒ ปี (ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ในภาพรวมตามข้อ ๑๐ หากไม่เป็นไปตามเงื่อนไขนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาได้ตามความเหมาะสม

(๓) ในทุกรอบการประเมิน (สิ้นไตรมาส ๒ และ ๔) เจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ตามเงื่อนไขใน (๒) จะต้องทำแผนปรับปรุงการปฏิบัติงาน (Personal Improvement Plan) นำเสนอผู้บริหารตามระดับชั้นของสายงานตามสายบังคับบัญชาว่าจะมีแนวทางในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างไร เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่สถาบันได้กำหนดตัวชี้วัดไว้ชัดเจนแล้วจะต้องนำตัวชี้วัดมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ผู้อำนวยการกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙  
พลเอกเลิศรัตน์ รัตนวานิช  
ประธานสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ