

ข้อกำหนดสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)
ว่าด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขข้อกำหนดสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) เกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลและเป็นประโยชน์ต่อสถาบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๘(๒) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๑ กอปรกับคำสั่งคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ที่ ๘/๒๕๕๙ เรื่อง แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ซึ่งสั่ง ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงออกข้อกำหนดไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อกำหนดนี้เรียกว่า “ข้อกำหนดสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ข้อกำหนดนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อกำหนดนี้
ในกรณีที่มีปัญหาในการดำเนินการตามข้อกำหนดนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยชี้ขาดของผู้อำนวยการให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๔ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อกำหนดสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๓

(๒) ข้อกำหนดสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๓ (ฉบับที่ ๒)

(๓) ข้อกำหนดสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๔ (ฉบับที่ ๓)

(๔) ข้อกำหนดสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๔ (ฉบับที่ ๔)

(๕) ข้อกำหนดสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๕ (ฉบับที่ ๕)

ข้อ ๕ ในข้อกำหนดนี้

“สถาบัน”	หมายความว่า	สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)
“ผู้อำนวยการ”	หมายความว่า	ผู้อำนวยการสถาบัน
“เจ้าหน้าที่”	หมายความว่า	เจ้าหน้าที่ของสถาบัน
“ลูกจ้าง”	หมายความว่า	ลูกจ้างของสถาบัน
“ผู้ประเมิน”	หมายความว่า	ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

ส่วนที่ ๑

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ ให้สถาบันกำหนดรายการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม แต่อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การมุ่งสัมฤทธิ์ผล การให้บริการที่ดี ความร่วมแรงร่วมใจ ความคิดวิเคราะห์และริเริ่ม รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม และการมีมนุษยสัมพันธ์

ข้อ ๗ ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ควบคุมและกำกับดูแลการทดลองปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

ให้ผู้บังคับบัญชาตามวรรคแรกมอบหมายงาน และแจ้งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างนั้นทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงาน การประพัติน รายการประเมิน วิธีประเมิน และมาตรฐาน หรือเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างนั้นทำรายงานปฏิบัติงานของตนเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามแบบที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๘ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน อาจขอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ตนประเมิน จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายก็ได้

ข้อ ๙ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

(๑) ให้ดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ครบกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน และรับรายงานให้ผู้ช่วยการพิจารณาสั่งการต่อไป

(๒) กรณีที่ผู้ช่วยการสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีก ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาตาม (๑) ทั้งนี้ การนับระยะเวลาตาม (๒) นี้ให้นับถัดจากวันที่ครบกำหนดทดลองการปฏิบัติงานปฏิบัติงานตาม (๑)

ข้อ ๑๐ เมื่อผู้อำนวยการได้รับรายงานตามข้อ ๙ (๑) แล้วเห็นว่าผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด ให้สั่งการว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างนั้นเป็นผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานพร้อมแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

ในกรณีที่ผู้อำนวยการได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งแล้ว เห็นว่าผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด ให้พิจารณาดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่เห็นสมควรให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นออกจากการงาน ให้ผู้อำนวยการมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากการงานภายในสิบห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงานพร้อมกับแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

(๒) ในกรณีที่เห็นควรให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปอีกระยะหนึ่งเป็นเวลาหกเดือนให้แจ้งคำสั่งนั้นให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างนั้น และผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินทราบ เพื่อทำการทดลองปฏิบัติงานต่อไป

(๓) ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างได้ทดลองปฏิบัติงานสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนดตาม ข้อ ๙ (๒) และผู้อำนวยการได้รับรายงานว่า ผลการทดลองปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ผู้นั้นยังต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานอีก ให้ผู้อำนวยการมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากการงานภายในสิบห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงานและแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

ข้อ ๑๑ ผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานทุกตำแหน่งต้องได้รับคะแนนประเมิน ๘๐ คะแนนขึ้นไป

ข้อ ๑๒ ให้สถาบันจัดทำสัญญาจ้างและข้อตกลงการปฏิบัติงานไว้ต่อกัน

ส่วนที่ ๒

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๓ ให้ใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ รวมถึงแบบประเมินที่สถาบันกำหนดเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันทุกตำแหน่ง โดยให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างได้ทราบถึงปัจจัยการพิจารณาในการประเมินผล

ข้อ ๑๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการที่สถาบันจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารบุคคลซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้

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

ข้อ ๑๕ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ระยะเวลา ๒ ครั้ง ดังนี้

รอบที่หนึ่ง การปฏิบัติงานตั้งแต่เดือนกันยายนถึงเดือนกุมภาพันธ์

รอบที่สอง การปฏิบัติงานตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนสิงหาคม

การรายงานผลการปฏิบัติงานแต่ละรอบการประเมินให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๖ ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำรายละเอียดการปฏิบัติงาน (Job description) สำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างโดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร โดยกำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ลักษณะงาน และความรู้ความสามารถ

หากกรณีมีลักษณะของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีสภาพเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ อันอาจกระทบต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำรายละเอียดการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขึ้นใหม่ โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีเป็นที่สงสัยว่าลักษณะของการปฏิบัติงานมีสภาพเปลี่ยนแปลงไปหรือไม่ ให้บังคับตามความในข้อ ๓ โดยอนุโลม

ข้อ ๑๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้พิจารณาจาก

(๑) ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่

(๒) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามที่สถาบันกำหนดในมาตรฐานตำแหน่งงาน หรือที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

(๓) ความมีคุณธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๔) ผลสำเร็จของงาน

ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้แจ้งผลประเมินและความเห็นของตนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ได้รับการประเมินแต่ละคนให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อ ๑๘ เกณฑ์การประเมินผลและระดับคะแนนการปฏิบัติงาน มี ๔ ระดับ ดังนี้

(๑) ระดับคะแนน ๙๐ - ๑๐๐ หมายถึง ผลประเมิน ดีเยี่ยม

(๒) ระดับคะแนน ๗๐ - ๘๙ หมายถึง ผลประเมิน ดีมาก

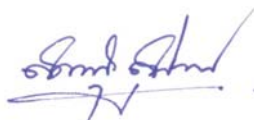
(๓) ระดับคะแนน ๕๐ - ๖๙ หมายถึง ผลประเมิน ดี

(๔) ระดับคะแนน ต่ำกว่า ๕๐ หมายถึง ผลประเมิน พอใช้

ข้อ ๑๘ สถาบันมีสิทธิเลิกจ้างผู้ที่มีผลการประเมินในระดับ "พอใช้" สองครั้งติดต่อกัน

ข้อ ๑๙ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่พิจารณาทบทวนผลประเมินจากผู้บังคับบัญชาโดยให้การประเมินผลการปฏิบัติงานจากคณะกรรมการชุดนี้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙



(ศาสตราจารย์ นาวาอากาศโท ดร.สรวิศ สุจิตจร)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน