

สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

912 ถนนนวมินทร์ แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กทม.10240

☎ 0-2378-8300 ต่อ 8265

เรื่อง แจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
ประจำปี 2564

บันทึกข้อความ

จาก ผู้อำนวยการ
ถึง ผู้ปฏิบัติงาน พอช.
ที่ บค 09/ 454
วันที่ 9 เมษายน 2564

เรียน ผู้ปฏิบัติงาน พอช.

ตามที่ คณะอนุกรรมการบริหารบุคลากรในการประชุมครั้งที่ 2/2564 เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2564 ได้เห็นชอบหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564 ของผู้ปฏิบัติงาน 3 กลุ่ม คือ 1) ผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนงาน 2) ผู้ตรวจสอบภายใน และ 3) ผู้ปฏิบัติงานพิเศษ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนงาน และผู้ตรวจสอบภายใน การประเมินประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงานพิจารณาจากผลสำเร็จตามตัวชี้วัดส่วนงาน

ส่วนที่ 2 การประเมินผลปฏิบัติงานรายบุคคล 100 คะแนน ประกอบด้วย

2.1 ผลการปฏิบัติงาน 80 คะแนน ได้แก่ 1) ผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (JA) 70 คะแนน 2) การพัฒนาศักยภาพตนเอง (IDP) 10 คะแนน ประเมินโดยผู้บริหารที่กำกับดูแลตรง 2 ระดับ ประเมินร่วมกัน

2.2 การประเมินคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน 20 คะแนน ประเมินโดยกลุ่มผู้บริหารที่กำกับดูแล 2 ระดับ

การจัดผู้ประเมินแบบกลุ่มมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารที่กำกับดูแลสำนัก สำนักงานภาค เกิดการแลกเปลี่ยนและพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานรายบุคคลรวมถึงการร่วมกันวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ทั้งนี้ ผู้บริหารส่วนงานสามารถสอบถามข้อคิดเห็นเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาจากผู้ที่เกี่ยวข้องได้ ผลประเมินที่ได้จะนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในสำนัก และสำนักงานภาคต่อไป ดังนี้

2. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานพิเศษ ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน 5 ข้อ คะแนนเต็ม 100 คะแนน ประเมินโดยส่วนงานที่ปฏิบัติงานร่วมกับสำนักทรัพยากรบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพราะเป็นส่วนหนึ่งของการรักษาคุณภาพผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน จึงขอให้ผู้ประเมินดำเนินการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม ตามข้อเท็จจริง โดยไม่เลือกปฏิบัติหรืออคติใดๆ

จึงเรียนผู้ปฏิบัติงานทราบและถือปฏิบัติ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ได้ที่ <https://shorturl.asia/TwUjD> หรือ QR Code ด้านล่างนี้



(นายสมชาติ ภาระสุวรรณ)

ผู้อำนวยการ

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564



หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564
ของผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนงานหรือเทียบเท่า (ยกเว้นผู้ตรวจสอบภายใน)
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

1. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดี ความชอบ การพัฒนาบุคลากรและให้การบริหารงานบุคคลมีระบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โปร่งใส มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

2. ผู้รับการประเมินและรอบระยะเวลาในการประเมิน

เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างโครงการ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงระดับหัวหน้าส่วนงาน ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณ 2564 (1 ตุลาคม 2563 ถึง 30 กันยายน 2564) ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงาน พิจารณาจากผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของส่วนงาน

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล คะแนนเต็ม 100 คะแนน ประกอบด้วย

2.1 ผลการปฏิบัติงาน รวม 80 คะแนน ประกอบด้วย

2.1.1 ผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Job Agreement) ได้แก่ งานตามตัวชี้วัดส่วนงาน งานตามแผนปฏิบัติการประจำปี งานตามภารกิจ งานประจำ และงานที่ได้รับมอบหมายอื่นๆ 70 คะแนน โดยพิจารณาจากปริมาณงาน คุณภาพงาน การแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางาน

2.1.2 การพัฒนาศักยภาพตนเอง 10 คะแนน พิจารณาจากผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

วิธีการ ผู้ปฏิบัติงานจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564 ตามแบบฟอร์มที่กำหนดเสนอผู้บริหารที่กำกับดูแล 2 ระดับ **ร่วมกันประเมิน**

ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	คะแนน
ระดับปฏิบัติการ และปฏิบัติการอาวุโส	- หัวหน้างานหรือเทียบเท่า - หัวหน้าส่วนงาน/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการภาคหรือเทียบเท่า	80
•สายบริหาร ระดับหัวหน้างานหรือเทียบเท่า •สายวิชาการ ชำนาญการ	- หัวหน้าส่วนงาน/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการภาคหรือเทียบเท่า - ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการภาคที่กำกับดูแล	80
•สายบริหาร ระดับหัวหน้าส่วนงาน/ ผู้ช่วย ผู้อำนวยการภาคหรือเทียบเท่า	- ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการภาคที่กำกับดูแล - รองผู้อำนวยการที่กำกับดูแล	60

ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	คะแนน
•สายวิชาการ ชำนาญการพิเศษ ระดับ 5	- ผู้อำนวยการ	20
•สายวิชาการ ชำนาญการพิเศษ ระดับ 6	- ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการภาคที่กำกับดูแล - รองผู้อำนวยการที่กำกับดูแล - ผู้อำนวยการ	80

2.2 การประเมินคุณลักษณะผู้ปฏิบัติงาน 20 คะแนน โดยมีหัวข้อในการประเมินแบ่งตามระดับของผู้ปฏิบัติงาน

วิธีการ ประเมินตามแบบประเมินคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานปี 2564 โดยผู้บริหารที่กำกับดูแล 2 ระดับ ร่วมกันประเมิน 20 คะแนน

ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	หัวข้อประเมิน
ระดับปฏิบัติการ และปฏิบัติการอาวุโส	- หัวหน้างานหรือเทียบเท่า - หัวหน้าส่วนงาน/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการภาค หรือเทียบเท่า	คุณลักษณะระดับปฏิบัติการ และปฏิบัติการอาวุโส
ระดับหัวหน้างานหรือ เทียบเท่า	- หัวหน้าส่วนงาน/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการภาค หรือเทียบเท่า - ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการภาค ที่กำกับดูแล	คุณลักษณะระดับหัวหน้างาน หรือเทียบเท่า ถึงระดับหัวหน้าส่วนงานหรือ เทียบเท่า
ระดับหัวหน้าส่วนงาน หรือเทียบเท่า	- ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการภาค ร่วมกับรอง ผู้อำนวยการที่กำกับดูแล (15 คะแนน) - ผู้อำนวยการ (5 คะแนน)	
ระดับชำนาญการ	- หัวหน้าส่วนงาน/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการภาค หรือ เทียบเท่า - ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการภาค ที่กำกับดูแล	คุณลักษณะระดับชำนาญการ
ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับ 5	- ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการภาค ร่วมกับรอง ผู้อำนวยการที่กำกับดูแล (15 คะแนน) - ผู้อำนวยการ (5 คะแนน)	คุณลักษณะระดับ ชำนาญการพิเศษ
•สายวิชาการ ชำนาญการพิเศษ ระดับ 6	- ผู้ช่วยผู้อำนวยการ/ ผู้อำนวยการภาค ที่กำกับดูแล - รองผู้อำนวยการ ที่กำกับดูแล - ผู้อำนวยการ	คุณลักษณะระดับ ชำนาญการพิเศษ

หัวข้อการประเมินคุณลักษณะ ประกอบด้วย ค่านิยมหลัก ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ

ผู้รับการประเมิน	หัวข้อการประเมิน
ระดับผู้ปฏิบัติการ และปฏิบัติการอาวุโส	1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนตามระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณ และจรรยาบรรณ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรและประโยชน์ของชุมชน (Clean) 2. มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง งานสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพและ ร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของทีมงาน (Commitment) 3. มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง (Knowledge)

ผู้รับการประเมิน	หัวข้อการประเมิน
	4. การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างสม่ำเสมอ 5. มีความเต็มใจช่วยเหลืองานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ตนเอง 6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับความเห็นต่าง สามารถประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องได้ดี (Collaboration)
ระดับหัวหน้างานหรือเทียบเท่า ถึงระดับหัวหน้าส่วนงาน	1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนตามระเบียบ ข้อบังคับ จริยธรรม และจรรยาบรรณ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรและประโยชน์ของชุมชน (Clean) 2. มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของทีมงานและองค์กร (Commitment) 3. มีความสามารถในการบริหารจัดการงานและงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลรวมทั้งพัฒนาระบบวิธีการทำงาน ให้ก้าวหน้าทันสมัย (Skill) 4. มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยอมรับความเห็นต่างมีความสามารถในการสื่อสารและประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องได้เป็น อย่างดี (Collaboration) 5. มีความสามารถในการตัดสินใจและสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ถูกต้อง ทันเวลา 6. มีความสามารถในการบริหารบุคลากร และพัฒนาบุคลากรรวมทั้งทีมงานให้มีศักยภาพในการทำงาน จนเป็นที่ประจักษ์
ระดับชำนาญการ	หัวข้อการประเมิน 1-5 เช่นเดียวกับระดับหัวหน้างานหรือเทียบเท่าถึงระดับหัวหน้าส่วนงาน 6. มีความรอบรู้ในวิทยาการที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ สามารถนำความรู้วิทยาการ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองและสนับสนุนหน่วยงานได้
ระดับชำนาญการพิเศษ	หัวข้อการประเมิน 1-5 เช่นเดียวกับระดับหัวหน้างานหรือเทียบเท่าถึงระดับหัวหน้าส่วนงาน 6. มีความรู้เชี่ยวชาญในงานทั้งเชิงลึก และเชิงกว้างที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ และสามารถนำมาปฏิบัติงานของตน และสนับสนุนหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรให้เกิดสัมฤทธิ์ผลเชิงประจักษ์

4. รายละเอียดเพิ่มเติม

4.1 การประเมินคุณลักษณะ ผู้ประเมินไม่ต้องประเมินตนเอง

4.2 ระดับผลการปฏิบัติงานรายบุคคล แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ดีเยี่ยม ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง ทั้งนี้หากผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปรับปรุง จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

4.3 ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจะต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 9 เดือนขึ้นไป ทั้งนี้การเลื่อนเงินเดือนผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยเรื่องการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ พ.ศ 2544

4.4 การเลื่อนเงินเดือนประจำปีจะพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง หรือใช้ประกอบการพิจารณาอื่นๆ ตามที่สถาบันกำหนด



หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564
ของผู้ตรวจสอบภายใน
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

1. วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นเครื่องมือในการพิจารณาความดี ความชอบ การพัฒนาบุคลากรและให้การบริหารงานบุคคลมีระบบที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โปร่งใส มีเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ ให้ความเป็นธรรมโดยทั่วกัน

2. ผู้รับการประเมินและรอบระยะเวลาในการประเมิน

หัวหน้าสำนักตรวจสอบและเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณ 2564 (1 ตุลาคม 2563 ถึง 30 กันยายน 2564) ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงาน พิจารณาจากผลสำเร็จตามตัวชี้วัดของส่วนงาน

ส่วนที่ 2 การประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล คะแนนเต็ม 100 คะแนน ประกอบด้วย

2.1 ผลการปฏิบัติงาน รวม 80 คะแนน ประกอบด้วย

2.1.1 ผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน (Job Agreement) ได้แก่ งานตามตัวชี้วัดส่วนงาน งานตามแผนปฏิบัติการประจำปี งานตามภารกิจ งานประจำ และงานที่ได้รับมอบหมายอื่น ๆ 70 คะแนน โดยพิจารณาจาก ปริมาณงาน คุณภาพงาน การแก้ไขปัญหา การทำงานเป็นทีม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางาน

2.1.2 การพัฒนาศักยภาพตนเอง 10 คะแนน พิจารณาจากผลการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

วิธีการ ผู้ปฏิบัติงานจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564 ตามแบบฟอร์มที่กำหนด เสนอผู้บริหารที่กำกับดูแลและคณะกรรมการตรวจสอบ ร่วมกันประเมิน

ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	คะแนน
ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติการอาวุโส	- หัวหน้างานตรวจสอบภายใน - หัวหน้าสำนักตรวจสอบ - คณะกรรมการตรวจสอบ	80
ระดับหัวหน้างาน	- หัวหน้าสำนักตรวจสอบ - ผู้อำนวยการ - คณะกรรมการตรวจสอบ	80
ระดับหัวหน้าสำนัก	-ผู้อำนวยการ - คณะกรรมการตรวจสอบ	80

2.2 การประเมินคุณลักษณะผู้ปฏิบัติงาน 20 คะแนน

วิธีการ ประเมินตามแบบประเมินคุณลักษณะผู้ปฏิบัติงานปี 2564 โดยผู้บริหารที่กำกับดูแล และคณะกรรมการตรวจสอบร่วมกันประเมิน 20 คะแนน

ผู้รับการประเมิน	ผู้ประเมิน	คะแนน
ระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติการอาวุโส	- หัวหน้างานตรวจสอบภายใน - หัวหน้าสำนักตรวจสอบ - คณะกรรมการตรวจสอบ	20
ระดับหัวหน้างาน	- หัวหน้าสำนักตรวจสอบ - ผู้อำนวยการ - คณะกรรมการตรวจสอบ	20
ระดับหัวหน้าสำนัก	- ผู้อำนวยการ - คณะกรรมการตรวจสอบ	20

หัวข้อการประเมินคุณลักษณะ ประกอบด้วย ค่านิยมหลัก ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ

ผู้รับการประเมิน	หัวข้อการประเมิน
ระดับผู้ปฏิบัติการ และปฏิบัติการอาวุโส	<ol style="list-style-type: none"> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนตามระเบียบ ข้อบังคับ จริยธรรม และจรรยาบรรณ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรและประโยชน์ของชุมชน (Clean) มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง งานสำเร็จทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของทีมงาน (Commitment) มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง (Knowledge) การปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างสม่ำเสมอ มีความเต็มใจช่วยเหลืองานอื่นที่นอกเหนือจากหน้าที่ตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ยอมรับความเห็นต่างสามารถประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องได้ดี (Collaboration)
ระดับหัวหน้างาน และหัวหน้าสำนัก	<ol style="list-style-type: none"> ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติตนตามระเบียบ ข้อบังคับ จริยธรรม และจรรยาบรรณ โดยคำนึงถึงชื่อเสียงขององค์กรและประโยชน์ของชุมชน (Clean) มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของตนเอง ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและร่วมรับผิดชอบต่อความสำเร็จของทีมงานและองค์กร (Commitment) มีความสามารถในการบริหารจัดการงานและงบประมาณตามหลักธรรมาภิบาลรวมทั้งพัฒนาระบบวิธีการทำงาน ให้ก้าวหน้าทันสมัย (Skill) มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยอมรับความเห็นต่างมีความสามารถในการสื่อสารและประสานความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องได้เป็น อย่างดี (Collaboration) มีความสามารถในการตัดสินใจและสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาได้ถูกต้องทันเวลา มีความสามารถในการบริหารบุคลากร และพัฒนาบุคลากรรวมทั้งทีมงานให้มีศักยภาพในการทำงาน จนเป็นที่ประจักษ์

4. รายละเอียดเพิ่มเติม

4.1 การประเมินคุณลักษณะ ผู้ประเมินไม่ต้องประเมินตนเอง

4.2 ระดับผลการปฏิบัติงานรายบุคคล แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ดีเยี่ยม ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง ทั้งนี้หากผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปรับปรุง จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

4.3 ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนจะต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 9 เดือนขึ้นไป ทั้งนี้การเลื่อนเงินเดือนผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยเรื่องการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ พ.ศ 2544

4.4 การเลื่อนเงินเดือนประจำปีจะพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง การพัฒนาบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง หรือใช้ประกอบการพิจารณาอื่นๆ ตามที่สถาบันกำหนด



หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564 ของผู้ปฏิบัติงานพิเศษ
สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

1. วัตถุประสงค์

เพื่อให้การพิจารณาความดี ความชอบ ของผู้ปฏิบัติงานพิเศษ(ออสติค) มีมาตรฐาน โปร่งใส มีหลักเกณฑ์การประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้พิการให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีศักดิ์ศรีและเสมอภาคกับบุคคลทั่วไป

2. ผู้รับการประเมินและรอบระยะเวลาในการประเมิน

ผู้ปฏิบัติงานพิเศษที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณ 2564 (1 ตุลาคม 2563 ถึง 30 กันยายน 2564) ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบฟอร์มที่กำหนด น้ำหนักรวม 100 ประกอบด้วยประเด็นการประเมิน 5 ข้อ ดังนี้

- ความซื่อสัตย์ สุจริต ร้อยละ 20
- ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ร้อยละ 40
- ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ร้อยละ 20
- ความเต็มใจช่วยเหลืองานอื่น นอกเหนือจากหน้าที่ของตนเอง ร้อยละ 10
- มีมนุษยสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่องาน ร้อยละ 10

4. การกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละประเด็น

- | | |
|------------|---------|
| • ปรับปรุง | 1 คะแนน |
| • พอใช้ | 2 คะแนน |
| • ดี | 3 คะแนน |
| • ดีมาก | 4 คะแนน |
| • ดีเยี่ยม | 5 คะแนน |

5. ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ปรับปรุง (คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 50) พอใช้ (คะแนนร้อยละ 51 – 69) ดี (คะแนนร้อยละ 70 – 79) ดีมาก (คะแนนร้อยละ 80 -89) ดีเยี่ยม (คะแนนร้อยละ 90 ขึ้นไป)

6. วิธีการ ประเมินตามแบบประเมินผู้ปฏิบัติงานพิเศษปี 2564 โดย

- ส่วนงานที่ปฏิบัติงานประเมินร่วมกับสำนักทรัพยากรบุคคล 100 คะแนน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี 2564 ของผู้ปฏิบัติงานพิเศษ

ชื่อ - สกุล ผู้รับการประเมิน

ตำแหน่ง/ปฏิบัติงาน สังกัด

ประเด็นการประเมิน	น้ำหนัก (ร้อยละ)	คะแนนที่ได้ (1-5)	รวมคะแนนที่ได้รับ (เต็ม 100 คะแนน)	หมายเหตุ
1. ความซื่อสัตย์ สุจริต	20			
2. ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย	40			
3. ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง	20			
4. ความเต็มใจช่วยเหลืองานอื่นนอกเหนือจากหน้าที่ของตนเอง	10			
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่องาน	10			
รวมคะแนนที่ได้รับ				

วิธีคำนวณคะแนนรายข้อ ค่าคะแนนที่ได้ x น้ำหนัก

5

ลงชื่อผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

ลงชื่อผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

ความเห็นของผู้ปกครอง

ลงชื่อ