



ระเบียบคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ให้มีความเหมาะสมและชัดเจนยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๖) (ง) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลปฏิบัติงานและขึ้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่ของสถาบัน ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบัน

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ที่สถาบันจ้างไว้ปฏิบัติงานเป็นการประจำซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาจ้างหรือคำสั่งจ้าง และหมายความรวมถึงลูกจ้างที่สถาบันได้จ้างปฏิบัติงานด้วย

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน” หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อประโยชน์ของสถาบันในการพิจารณาเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน หรือการปรับเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นประจำปี การเลื่อนระดับ การปรับหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การให้รางวัลพิเศษประจำปี รวมทั้งการต่อสัญญาหรือยกเลิกสัญญา

ข้อ ๕ ประกาศนี้ให้ใช้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับของสถาบัน

ข้อ ๖ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปีละ ๒ ครั้ง รอบที่หนึ่ง ปฏิบัติงานตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนมีนาคม รอบที่สอง ปฏิบัติงานตั้งแต่เดือนเมษายนถึงเดือนกันยายน ทั้งนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานดังกล่าว สถาบันจะต้องดำเนินการด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส รวมทั้งแจ้งให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการประเมินทราบด้วยทุกครั้ง

ข้อ ๗ การประเมินมี ๒ องค์ประกอบคือ ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายส่วนบุคคล (KPIs) และปัจจัยสนับสนุนด้านพฤติกรรมและความสามารถ (Competency) โดยให้สัดส่วนคะแนนเป้าหมายส่วนบุคคล (KPIs) จะสูงขึ้นตามประเภทของเจ้าหน้าที่ ดังนี้

(๑) ประเภทบริหาร

ตัววัดผล	ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ
เป้าหมายองค์กร	๘๐
ปัจจัยสนับสนุนด้านพฤติกรรมและความสามารถ (Competency)	๒๐
รวม	๑๐๐

(๒) ประเภทอำนวยการ

ตัววัดผล	ระดับเจ้าหน้าที่
	ผู้อำนวยการสำนักและผู้ตรวจสอบภายใน
เป้าหมายองค์กร	๓๐
เป้าหมายสำนัก	๓๐
เป้าหมายส่วนบุคคล (KPIs)	๒๐
ปัจจัยสนับสนุนด้านพฤติกรรมและความสามารถ (Competency)	๒๐
รวม	๑๐๐

(๓) ประเภทวิชาการ

ตัววัดผล	ระดับเจ้าหน้าที่			
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
เป้าหมายสำนัก	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐
เป้าหมายส่วนบุคคล (KPIs)	๕๐	๔๐	๓๐	๒๐
ปัจจัยสนับสนุนทางด้านพฤติกรรมและความสามารถ (Competency)	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

(๔) ประเภททั่วไป

ตัววัดผล	ระดับเจ้าหน้าที่		
	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส
เป้าหมายสำนัก	๒๐	๓๐	๔๐
เป้าหมายส่วนบุคคล (KPIs)	๕๐	๔๐	๓๐
ปัจจัยสนับสนุนทางด้านพฤติกรรมและความสามารถ (Competency)	๓๐	๓๐	๓๐
รวม	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ในแต่ละปีงบประมาณ ให้สถาบันนำมาใช้ในการพิจารณาเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน หรือการปรับเพิ่มเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นประจำปี การเลื่อนระดับ การปรับหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ การให้รางวัลพิเศษประจำปี รวมทั้งการต่อสัญญาหรือยกเลิกสัญญาโดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) การพิจารณาระดับคะแนนและระดับผลงานมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนรวม	ระดับผลงาน
๙๕-๑๐๐	ดีเด่น
๘๕-๙๔.๙๙	ดีมาก
๗๕-๘๔.๙๙	ดี
๖๕-๗๔.๙๙	พอใช้
๕๐-๖๔.๙๙	ต้องปรับปรุง
ต่ำกว่า ๕๐	ไม่ผ่าน



(๒) การพิจารณาตามระดับคะแนนและระดับผลงานของสถาบัน

(๒.๑) เจ้าหน้าที่ที่ได้คะแนนในระดับดีเด่น ดีมาก ดี หรือพอใช้ จะมีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือการปรับเพิ่มเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยให้นำสรุปผลการประเมินมาใช้ในการพิจารณา

(๒.๒) เจ้าหน้าที่ที่ได้คะแนนในระดับดีเด่น ดีมาก ดี หรือพอใช้ ให้ต่อสัญญาจ้างหรือปฏิบัติงานต่อไป

(๒.๓) เจ้าหน้าที่ที่ได้คะแนนระดับต้องปรับปรุง หากผลการประเมินในรอบประเมินถัดไปยังอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ให้ทำความเห็นเสนอผู้อำนวยการพิจารณาเลิกจ้าง

(๒.๔) เจ้าหน้าที่ที่ได้คะแนนระดับไม่ผ่าน ให้ทำความเห็นเสนอผู้อำนวยการพิจารณาเลิกจ้าง

ข้อ ๙ ให้ผู้อำนวยการกำหนดแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกระดับ โดยให้มีการเสนอผลการปฏิบัติงานผ่านผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาตามลำดับชั้นจนถึงผู้อำนวยการ

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้สำนักที่รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคล ดำเนินการแจ้งเวียนแบบประเมินตามวรรคหนึ่ง รวมทั้งกำหนดระยะเวลาที่จะนำส่งแบบประเมินเพื่อพิจารณา และรวบรวมแบบประเมินในแต่ละสำนักที่ผู้อำนวยการสำนักได้ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว เพื่อนำเสนอผ่านรองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบกำกับดูแลสำนักเพื่อนำเสนอผู้อำนวยการพิจารณาตามลำดับ

ข้อ ๑๐ กรณีเจ้าหน้าที่ได้รับการปรับย้ายหน่วยงานระหว่างรอบประเมิน ให้หน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานทั้งก่อนและหลังปรับย้ายดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้หน่วยงานที่เจ้าหน้าที่สังกัดอยู่ปัจจุบันเป็นผู้รวบรวมผลการปฏิบัติงาน และสรุปผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามสัดส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานตามวิธีคิดดังนี้

- A = ผลการประเมินการปฏิบัติงานในหน่วยงานก่อนปรับย้าย
- B = จำนวนเดือนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานก่อนปรับย้าย
- C = ผลการประเมินการปฏิบัติงานในหน่วยงานหลังปรับย้าย
- D = จำนวนเดือนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหลังปรับย้าย
- E = จำนวนเดือนที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ

$$\frac{(A \times B) + (C \times D)}{E}$$

ข้อ ๑๑ ผู้กำกับดูแลและผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง	ผู้ประเมินขั้นต้น	ผู้ประเมินเหนือขึ้นไป
รองผู้อำนวยการ	-	ผู้อำนวยการ
ผู้อำนวยการสำนัก	รองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบกำกับดูแลหรือได้รับมอบหมาย	ผู้อำนวยการ
ผู้ตรวจสอบภายใน	-	คณะกรรมการตรวจสอบ ผู้อำนวยการ
เจ้าหน้าที่ประเภทวิชาการ/ ประเภททั่วไป	ผู้อำนวยการสำนัก	รองผู้อำนวยการ

ข้อ ๑๒ กรอบวงเงินงบประมาณประจำปีสำหรับการปรับเพิ่มเงินเดือนของสถาบัน ให้คำนวณวงเงินงบประมาณปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปี คิดเป็นร้อยละ ๖ จากอัตราเงินเดือนรวมของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับสิทธิได้รับปรับขึ้นเงินเดือน โดยรอบที่หนึ่งในเดือนมีนาคม ไม่เกินร้อยละ ๓ และในรอบที่สองในเดือนกันยายน ไม่เกินร้อยละ ๓

ในกรณีที่วงเงินไม่เป็นไปตามวรรคหนึ่ง ให้นำเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการ

ข้อ ๑๓ ให้ผู้อำนวยการรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ และมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดแบบและวิธีปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบ

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบหรือระเบียบมิได้กำหนดไว้ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยนั้นให้เป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

พลเอก



(อภิชาติ แสงรุ่งเรือง)

ประธานกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย  
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน