



ประกาศสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นไปโดยเรียบร้อย โปร่งใสและเป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๓ ของระเบียบคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า ว่าด้วยการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

“ผู้รับการประเมิน” หมายถึง พนักงานของสำนักงาน แต่ไม่รวมถึงพนักงานซึ่งลาออกระหว่างรอบการประเมิน หรือยังอยู่ในระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานในวันสุดท้ายของรอบการประเมินนั้น

“ผู้ดำรงตำแหน่ง” หมายถึง พนักงานซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นและให้หมายความรวมถึงผู้รักษาการในตำแหน่งในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งด้วย

ข้อ ๒ หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามประกาศนี้ ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการประเมินตั้งแต่รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามประกาศนี้ให้ใช้กับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่งทุกประเภท

ข้อ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อย ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

(๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยประเมินจากปริมาณงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร และมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๘๐

(๒) พฤติกรรมการปฏิบัติงาน โดยประเมินจากสมรรถนะหลักหรือสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่สำนักงานกำหนด และมีสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๐

ผู้รับการประเมินจะต้องมีผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติงานในผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงาน รวมกันแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ใช้แบบรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานและแบบการประเมินสมรรถนะรอบด้าน (๓๖๐ องศา) ที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๖ ให้ผู้บังคับบัญชาในชั้นต้น ของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์ประกอบพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้ผู้ประเมินนำข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานซึ่งประเมินโดยกลุ่มบุคคลหนึ่ง ซึ่งอาจประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผู้ร่วมปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา (ถ้ามี) ผู้รับการประเมินเอง มาพิจารณาประกอบ

การกำหนดกลุ่มบุคคลตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงความเหมาะสมของลักษณะงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้รับการประเมินในหลากหลายมิติ ทั้งนี้ ข้อมูลดังกล่าวซึ่งกลุ่มบุคคลประเมินนั้น ให้ถือเป็นความลับ

ข้อ ๘ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แบ่งผลคะแนนออกเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ	ร้อยละที่ได้
ดีเด่น (A ⁺)	ตั้งแต่ ๙๐ ขึ้นไป
ดีมาก (A)	ตั้งแต่ ๘๐ แต่ไม่ถึง ๙๐
ดี (B ⁺)	ตั้งแต่ ๗๕ แต่ไม่ถึง ๘๐
พอใช้ (B)	ตั้งแต่ ๗๐ แต่ไม่ถึง ๗๕
ต้องปรับปรุง (C)	ไม่ถึง ๗๐

ข้อ ๙ ในระหว่างรอบการประเมิน หากมีการเปลี่ยนแปลงประเภทตำแหน่ง สังกัดสายการกำกับดูแล การลาออกหรือเหตุอื่นใด จนทำให้ผู้ประเมินของผู้รับการประเมินเปลี่ยนแปลงไป ให้ผู้ประเมินเดิมส่งมอบข้อมูลและความเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินต่อผู้ประเมินใหม่ เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินนั้น และให้ผู้ประเมินใหม่ประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาที่เหลืออยู่ในรอบประเมินนั้น

ข้อ ๑๐ ผู้รับการประเมินซึ่งได้รับผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติงานน้อยกว่าร้อยละ ๗๐ จะต้องปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้ประเมินให้พนักงานผู้นั้นทำคำมั่นในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน และร่วมจัดทำแผนในการพัฒนาปรับปรุงตนเอง พร้อมกำหนดเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของสำนักงานให้ชัดเจนเพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบต่อไป

การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้กำหนดระยะเวลาตามสมควรพอที่จะบรรลุเป้าหมายตามแผนได้ แต่ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๓ เดือน

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่มีความจำเป็น เนื่องจากลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงานหรือมีเหตุผลอันสมควร เลขาธิการอาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพิ่มเติมเป็นการเฉพาะตามที่เห็นสมควรก็ได้

ข้อ ๑๒ ให้เลขาธิการมีอำนาจวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้ ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามระเบียบนี้ได้ ให้เลขาธิการมีอำนาจวินิจฉัยสั่งการตามที่เห็นสมควร

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายสมศักดิ์ เกียรติชัยลักษณ์)

เลขาธิการคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า