



ประกาศคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
เพื่อจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๗

.....

โดยที่เป็นการสมควรให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เพื่อจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้เป็นไปตามระเบียบสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๘ (๘) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๖ ประกอบมติคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๗ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเพื่อจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๗ ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาพิงคนคร

“เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง” หมายความว่า เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสำนักงาน ตามข้อบังคับสำนักงานพัฒนาพิงคนคร (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล

“ค่าตอบแทนพิเศษ” หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษตามผลปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนตามผลปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในแต่ละปีงบประมาณ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสำนักงาน

“ผลการประเมิน” หมายความว่า การประเมินผลของสำนักงาน ก.พ.ร. และหรือ การประเมินผลของสำนักงานที่คณะกรรมการกำหนด

“ปีงบประมาณ” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป และให้ใช้ปี พ.ศ. ที่ถัดไปนั้น เป็นชื่อสำหรับปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๔ ภายใต้บังคับข้อ ๕ ของระเบียบสำนักงาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ตามผลปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗ ในกรณีที่คณะกรรมการมีนโยบายให้จ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้ดำเนินการตามประกาศนี้

ข้อ ๕ การประเมินผลของสำนักงานที่คณะกรรมการกำหนด ให้พิจารณาจากผลการประเมิน ให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ดังนี้

(๑) ร้อยละหกสิบ ให้ใช้ผลการประเมินจากสำนักงาน ก.พ.ร.

(๒) ร้อยละสี่สิบ ให้ใช้ผลการประเมินจากคณะกรรมการ

กรณีที่สำนักงาน ก.พ.ร. ไม่ได้ประเมินสำนักงานในปีใด ให้คณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินการประเมินแทน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานให้ใช้ผลการประเมินของสำนักงาน ก.พ.ร. และผลการประเมินของคณะกรรมการในปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๖ การประเมินของคณะกรรมการ ตามข้อ ๕ (๒) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ คณะอนุกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคลเป็นผู้กำหนด

ข้อ ๗ หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ ให้มีเงื่อนไขดังนี้

(๑) ผลการประเมินจากสำนักงาน ก.พ.ร. ดังนี้

(ก) ระดับดีมาก องค์การมหาชนที่มีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ ๙๐.๐๐ - ๑๐๐ คะแนน

(ข) ระดับดี องค์การมหาชนที่มีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ ๗๕.๐๐ - ๘๙.๙๙ คะแนน

(ค) ระดับพอใช้ องค์การมหาชนที่มีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ ๖๐.๐๐ - ๗๔.๙๙ คะแนน

(ง) ระดับต้องปรับปรุง องค์การมหาชนที่มีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน

(๒) ผลการประเมินจากคณะกรรมการ ดังนี้

(ก) ระดับดีมาก สำนักงานมีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ ๙๐.๐๐ - ๑๐๐ คะแนน

(ข) ระดับดี สำนักงานมีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ ๗๕.๐๐ - ๘๙.๙๙ คะแนน

(ค) ระดับพอใช้ สำนักงานมีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ ๖๐.๐๐ - ๗๔.๙๙ คะแนน

(ง) ระดับต้องปรับปรุง สำนักงานมีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน

ข้อ ๘ คณะกรรมการอาจกำหนดอัตราการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการประเมิน ดังนี้

(๑) สำนักงานมีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ ๙๐.๐๐ - ๑๐๐ คะแนน จ่ายค่าตอบแทนพิเศษได้ไม่เกินสองเท่าของเงินเดือน

(๒) สำนักงานมีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ตั้งแต่ ๗๕.๐๐ - ๘๙.๙๙ คะแนน จ่ายค่าตอบแทนพิเศษได้ไม่เกินหนึ่งเท่าของเงินเดือน

ในกรณีที่สำนักงานมีผลคะแนนเฉลี่ยทุกองค์ประกอบ ต่ำกว่า ๗๔.๙๙ คะแนน ไม่ให้มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๙ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามประกาศนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติ ตามประกาศนี้ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

พลเอก

ท. วิจิตร

(โกศล ประทุมชาติ)

กรรมการบริหาร ทำหน้าที่

ประธานกรรมการบริหารการพัฒนาพิงคนคร