



สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

Highland Research and Development Institute (Public Organization)

ประกาศสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล และปฏิทินการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามมติที่ประชุมผู้บริหารสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๘ ธันวาคม ๒๕๖๕ ได้เห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล และปฏิทินการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามมติผู้บริหารสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง จึงขอประกาศเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล และปฏิทินการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ รายละเอียดดังนี้

๑. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

- ๑.๑ ต้องได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ เดือน สำหรับผู้ปฏิบัติงานไม่ถึง ๔ เดือน ให้นำจำนวนเดือนที่ปฏิบัติงานไปนับรวมในปีงบประมาณถัดไป
- ๑.๒ ต้องมีวันลาไม่เกินสิทธิที่กำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการสถาบัน ว่าด้วยการลาของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๔ รวมทั้งมีวันมาปฏิบัติงาน “สายไม่เกิน ๒๕ ครั้ง”
- ๑.๓ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับ “พอใช้” ขึ้นไป

๒. ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- ๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินโดยมีผู้อำนวยการสถาบันเป็นประธานคณะกรรมการ
- ๒.๒ กำหนดผู้ประเมินและผู้ได้รับการประเมิน ประกอบด้วย
 - ๑) ผู้อำนวยการสถาบัน เป็นผู้ประเมินรองผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า
 - ๒) รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า เป็นผู้ประเมินเจ้าหน้าที่ในสำนักหรือหน่วยงานนั้น ๆ
 - ๓) คณะกรรมการตรวจสอบและผู้อำนวยการสถาบันร่วมกันประเมินผู้ตรวจสอบภายใน
- ๒.๓ ฝ่ายเลขานุการ (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์) ส่งแบบประเมินให้ผู้ประเมินและรวบรวมสรุปผลการประเมินเสนอที่ประชุมคณะกรรมการประเมินพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล หัวข้อการประเมิน น้ำหนัก และรายละเอียดการพิจารณา ดังนี้

- ๓.๑ **กลุ่มผู้บริหาร** การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและหัวข้อการประเมิน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ ๑ ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๗๐) ในหัวข้อดังนี้
 - ๑.๑ ตัวชี้วัด ก.พ.ร. ตัวชี้วัดของสำนักงบประมาณ ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสถาบันที่แต่ละสำนักรับผิดชอบ และตัวชี้วัดอื่นที่ผู้อำนวยการสถาบันมอบหมาย (เชิงคุณภาพ) (ทุกตัวรวมกัน/ น้ำหนักร้อยละ ๕๐)
 - ๑.๒ การดำเนินการตามแผนงาน และการควบคุมการใช้งบประมาณของสำนัก ให้เป็นไปตามแผนการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี (ทุกตัวรวมกัน/ น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

/ส่วนที่ ๒ ...

ส่วนที่ ๒ สมรรถนะในการบริหาร (น้ำหนักร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย

๒.๑ การสอนงานและมอบหมายงาน ติดตามงาน การแก้ปัญหา และการวินิจฉัยสั่งการ (๑๐)

๒.๒ การเป็นผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ มีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างเครือข่าย และการทำงานเป็นทีม (๑๐)

๒.๓ มีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนาตนเอง (๑๐)

๓.๒ กลุ่มเจ้าหน้าที่ การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและหัวข้อการประเมิน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๗๐) ในหัวข้อดังนี้

๑.๑ ตัวชี้วัด ก.พ.ร. ตัวชี้วัดของสำนักงานงบประมาณ ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสถาบันที่ได้รับมอบหมาย และตัวชี้วัดอื่นที่ผู้อำนวยการสำนักมอบหมาย (เชิงคุณภาพ) (ทุกตัวรวมกัน/ น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

๑.๒ ผลการดำเนินงานและใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน โครงการ กิจกรรม หลักในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมาย (ทุกตัวรวมกัน/ น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ส่วนที่ ๒ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (น้ำหนักร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย

๒.๑ ความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน การแก้ไขปัญหา การนำความรู้สู่การปฏิบัติ (๕)

๒.๒ การทำงานเป็นทีม (๕)

๒.๓ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่น ทุ่มเท (๕)

๒.๔ ความคิดริเริ่ม (๕)

๒.๕ การบริการที่ดี (๕)

๒.๖ คุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ (๕)

โดยมีเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมตามสมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรม
๑	ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมที่ระบุไว้ให้เห็นได้
๒	แสดงพฤติกรรมที่คาดหวังได้น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของที่กำหนดและเห็นได้ว่ามีพฤติกรรมบางอย่างที่ต้องได้รับการพัฒนา
๓	แสดงพฤติกรรมที่คาดหวังได้มากกว่าครึ่งหนึ่งของที่กำหนดแม้จะยังมีจุดอ่อนในบางเรื่อง
๔	แสดงพฤติกรรมได้ตามที่คาดหวังเกือบทั้งหมด พฤติกรรมดังกล่าวมีความคงเส้นคงวา และไม่มีจุดอ่อนที่เห็นได้ชัด
๕	แสดงพฤติกรรมได้ตามที่คาดหวังทั้งหมด พฤติกรรมดังกล่าวแสดงออกอย่างเด่นชัด จนถือได้เป็นจุดแข็งของผู้รับการประเมิน

๔. แนวทางการประเมินตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

โดยพิจารณาผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานท้าทายในเชิงคุณภาพ ได้แก่ ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ รวมถึงความยุ่งยาก ซับซ้อน ของขั้นตอน กระบวนการ และวิธีการ ดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น

๕. เกณฑ์การให้คะแนน มี ๕ ระดับ ดังนี้

คะแนน	ระดับคุณภาพ
๕	ดีเยี่ยม
๔	ดีมาก
๓	ดี
๒	พอใช้
๑	ต้องปรับปรุง

๖. เกณฑ์การพิจารณาผลการประเมิน แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับผลการประเมิน
๔.๗๕ - ๕.๐๐	ดีเยี่ยม
๔.๒๕ - ๔.๗๔	ดีมาก
๓.๗๕ - ๔.๒๔	ดี
๓.๒๕ - ๓.๗๔	พอใช้
น้อยกว่า ๓.๒๕	ต้องปรับปรุง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายวิรัตน์ ปราบทุกข์)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง