



สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

Highland Research and Development Institute (Public Organization)

ประกาศสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการเลื่อนชั้นเงินเดือน และการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ของเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๔) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับข้อ ๑๓ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามมติที่ประชุมคณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖ ได้เห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการเลื่อนชั้นเงินเดือน และการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ของเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรดังกล่าว จึงประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการเลื่อนชั้นเงินเดือน และการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ของเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ดังนี้

๑. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือน

- ๑.๑ ต้องได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ เดือน สำหรับผู้ปฏิบัติงานไม่ถึง ๔ เดือน ให้นำจำนวนเดือนที่ปฏิบัติงานไปนับรวมในปีงบประมาณถัดไป
- ๑.๒ ต้องมีวันลาไม่เกินสิทธิที่กำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการสถาบัน ว่าด้วยการลาของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๙ รวมทั้งมีวันมาปฏิบัติงานสายไม่เกิน ๒๕ ครั้ง
- ๑.๓ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับ “พอใช้” ขึ้นไป

๒. ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- ๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินโดยมีผู้อำนวยการสถาบันเป็นประธานคณะกรรมการ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|---|------------------|
| ๑) ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง | ประธานกรรมการ |
| ๒) รองผู้อำนวยการสถาบันและผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ | กรรมการ |
| ๓) ผู้อำนวยการสำนักและเทียบเท่า | กรรมการ |
| ๔) หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ | เลขานุการ |
| ๕) เจ้าหน้าที่บุคคลที่ได้รับมอบหมาย | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ และเสนอคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ต่อไป

/๒.๒ กำหนดผู้ประเมิน...

๒.๒ กำหนดผู้ประเมินและผู้ได้รับการประเมิน ประกอบด้วย

- ๑) ผู้อำนวยการสถาบัน เป็นผู้ประเมิน รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ และเจ้าหน้าที่กลุ่มงานที่รายงานตรงต่อผู้อำนวยการสถาบัน
- ๒) รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า เป็นผู้ประเมินเจ้าหน้าที่ในสำนัก หรือหน่วยงานนั้น ๆ
- ๓) คณะกรรมการตรวจสอบและผู้อำนวยการสถาบันร่วมกันประเมินผู้ตรวจสอบภายใน

๒.๓ ฝ่ายเลขานุการ (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์) ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้บังคับบัญชาทำการประเมิน และรวบรวมสรุปผลการประเมินเสนอที่ประชุม คณะกรรมการประเมินพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. หัวข้อการประเมิน **น้ำหนักร้อยละ** และรายละเอียดการพิจารณา ดังนี้

๓.๑ **กลุ่มผู้บริหาร** ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและหัวข้อการประเมิน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๗๐) ในหัวข้อดังนี้

๑) ตัวชี้วัด ก.พ.ร. ตัวชี้วัดของสำนักงบประมาณ ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสถาบันที่แต่ละสำนักรับผิดชอบ และตัวชี้วัดอื่นที่ผู้อำนวยการสถาบันมอบหมาย (เชิงคุณภาพ) (ทุกตัวรวมกัน/น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

๒) การดำเนินการตามแผนงาน และการควบคุมการใช้งบประมาณของสำนัก ให้เป็นไปตามแผนการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ส่วนที่ ๒ สมรรถนะในการบริหาร (น้ำหนักร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย

- ๑) การสอนงานและมอบหมายงาน ติดตามงาน การแก้ปัญหา และการวินิจฉัยสั่งการ (๑๐)
- ๒) การเป็นผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ มีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างเครือข่าย และการทำงานเป็นทีม (๑๐)
- ๓) มีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนาตนเอง (๑๐)

๓.๒ **กลุ่มเจ้าหน้าที่** หัวข้อการประเมิน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๗๐) ในหัวข้อดังนี้

๑) ตัวชี้วัด ก.พ.ร. ตัวชี้วัดของสำนักงบประมาณ ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสถาบันที่ได้รับมอบหมาย และตัวชี้วัดอื่นที่ผู้อำนวยการสำนักมอบหมาย (เชิงคุณภาพ) (ทุกตัวรวมกัน/น้ำหนักร้อยละ ๕๐)

๒) ผลการดำเนินงานและใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน โครงการ กิจกรรมหลัก ในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมาย (น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ส่วนที่ ๒ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (น้ำหนักร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย

- ๑) ความรู้ ความเชี่ยวชาญในงาน การแก้ไขปัญหา การนำความรู้สู่การปฏิบัติ (๕)
- ๒) การทำงานเป็นทีม (๕)
- ๓) มุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่น มุ่งเท (๕)

/๔) ความคิดริเริ่ม...

๔) ความคิดริเริ่ม (๕)

๕) การบริการที่ดี (๕)

๖) คุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ (๕)

โดยมีเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมตามสมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ดังนี้

ระดับคะแนน	เกณฑ์การประเมินพฤติกรรม
๑	ไม่สามารถแสดงพฤติกรรมที่ระบุไว้ให้เห็นได้
๒	แสดงพฤติกรรมที่คาดหวังได้น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของที่กำหนดและเห็นได้ว่ามีพฤติกรรมบางอย่างที่ต้องได้รับการพัฒนา
๓	แสดงพฤติกรรมที่คาดหวังได้มากกว่าครึ่งหนึ่งของที่กำหนดแม้จะยังมีจุดอ่อนในบางเรื่อง
๔	แสดงพฤติกรรมได้ตามที่คาดหวังเกือบทั้งหมด พฤติกรรมดังกล่าวมีความคงเส้นคงวาและไม่มีจุดอ่อนที่เห็นได้ชัด
๕	แสดงพฤติกรรมได้ตามที่คาดหวังทั้งหมด พฤติกรรมดังกล่าวแสดงออกอย่างเด่นชัดจนถือได้เป็นจุดแข็งของผู้รับการประเมิน

๔. แนวทางการประเมินตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ

โดยพิจารณาผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับมอบหมายหรืองานท้าทายในเชิงคุณภาพ ได้แก่ ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ รวมถึงความยุ่งยาก ซับซ้อน ของขั้นตอน กระบวนการ และวิธีการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย 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...

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป โดยให้ยกเลิกประกาศสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นเงินเดือน การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล และปฏิทินการเลื่อนชั้นเงินเดือน ประจำปีของเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายวิรัตน์ ปราบทุกขี)
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง