



สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

Highland Research and Development Institute (Public Organization)

ประกาศสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการเลื่อนชั้นเงินเดือน และการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ของเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๙) แห่งพระราชบัญญัติการจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับข้อ ๑๓ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติมและตามมติที่ประชุมคณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ ๑๑/ ๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้เห็นชอบหลักเกณฑ์ วิธีการเลื่อนชั้นเงินเดือน และการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ของเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรดังกล่าว จึงประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการเลื่อนชั้นเงินเดือน และการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ของเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ดังนี้

๑. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิได้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือน

- ๑.๑ ต้องได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
- ๑.๒ ต้องมีวันลาไม่เกินสิทธิที่กำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการสถาบัน ว่าด้วยการลาของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๗ รวมทั้งมีวันมาปฏิบัติงาน “สายไม่เกิน ๒๕ ครั้ง”
- ๑.๓ ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับ “พอใช้” ขึ้นไป

๒. ขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- ๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อเลื่อนชั้นเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ โดยมีผู้อำนวยการสถาบันเป็นประธานคณะกรรมการ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

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

อำนาจหน้าที่

พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณและเสนอคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ต่อไป

- ๒.๒ กำหนดผู้ประเมินและผู้ได้รับการประเมิน ประกอบด้วย

- ๑) ให้ผู้อำนวยการสถาบัน เป็นผู้ประเมิน รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ และเจ้าหน้าที่กลุ่มงานที่รายงานตรงต่อผู้อำนวยการสถาบัน

- ๒) รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า เป็นผู้ประเมินเจ้าหน้าที่ในสำนักหรือหน่วยงานนั้น ๆ

- ๓) คณะกรรมการตรวจสอบและผู้อำนวยการสถาบันร่วมกันประเมินผู้ตรวจสอบภายใน

/๒.๓ ฝ่ายเลขานุการ...

๒.๓ ฝ่ายเลขานุการ (กลุ่มงานบริหารทรัพยากรมนุษย์) ส่งแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้บังคับบัญชาทำการประเมิน และรวบรวม สรุปผลการประเมินเสนอที่ประชุม คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล หัวข้อการประเมิน น้ำหนัก และรายละเอียดการพิจารณา ดังนี้

๓.๑ กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและหัวข้อการประเมิน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๗๐) ในหัวข้อดังนี้

๑) ตัวชี้วัด ก.พ.ร. ตัวชี้วัดของสำนักงบประมาณ ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสถาบันที่แต่ละสำนักรับผิดชอบ และตัวชี้วัดอื่นที่ผู้อำนวยการสถาบันมอบหมาย (เชิงคุณภาพ) (ทุกตัวรวมกัน/ น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

๒) ตัวชี้วัดทำลาย (เชิงคุณภาพ) (ทุกตัวรวมกัน/ น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

๓) การดำเนินการตามแผนงาน และการควบคุมการใช้งบประมาณของสำนัก ให้เป็นไปตามแผนการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี (ทุกตัวรวมกัน/ น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ส่วนที่ ๒ สมรรถนะในการบริหาร (น้ำหนักร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย

๑) การสอนงานและมอบหมายงาน ติดตามงาน การแก้ปัญหา และการวินิจฉัยสั่งการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

๒) การเป็นผู้นำ การสร้างแรงจูงใจ มีคุณธรรมจริยธรรม การสร้างเครือข่าย และการทำงานเป็นทีม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

๓) มีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการพัฒนาตนเอง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)

๓.๒ กลุ่มเจ้าหน้าที่ การจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคลและหัวข้อการประเมิน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดรายบุคคล (น้ำหนักร้อยละ ๗๐) ในหัวข้อดังนี้

๑) ตัวชี้วัด ก.พ.ร. ตัวชี้วัดของสำนักงบประมาณ ตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดของผู้อำนวยการสถาบันที่ได้รับมอบหมาย และตัวชี้วัดอื่นที่ผู้อำนวยการสำนักมอบหมาย (เชิงคุณภาพ) (ทุกตัวรวมกัน/ น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

๒) ตัวชี้วัดทำลาย (เชิงคุณภาพ) (ทุกตัวรวมกัน/ น้ำหนักร้อยละ ๓๐)

๓) ผลการดำเนินงานและใช้จ่ายงบประมาณตามแผนงาน โครงการ/กิจกรรมหลัก ในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมาย (ทุกตัวรวมกัน/ น้ำหนักร้อยละ ๒๐)

ส่วนที่ ๒ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง (น้ำหนักร้อยละ ๓๐) ประกอบด้วย

๑) การใฝ่รู้และการพัฒนาตนเอง (น้ำหนักร้อยละ ๕)

๒) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (น้ำหนักร้อยละ ๕)

๓) มุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่น ทุ่่มเท (น้ำหนักร้อยละ ๕)

๔) ความคิดริเริ่ม (น้ำหนักร้อยละ ๕)

๕) การบริการที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๕)

๖) คุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ (น้ำหนักร้อยละ ๕)

โดยมีเกณฑ์การประเมินพฤติกรรมตามสมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ดังนี้

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

รายละเอียดการพิจารณาสมรรถนะในการบริหาร/ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

๑) สมรรถนะในการบริหารของกลุ่มผู้บริหาร

หัวข้อประเมิน	รายละเอียดการพิจารณา
(๑) การสอนงานและ มอบหมายงาน/ ติดตามงาน/ การแก้ไขปัญหา/ การวินิจฉัยสั่งการ (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	ความสามารถในการมอบหมายงาน ตลอดจนการสั่งการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม/ การติดตามงาน/ การควบคุมการปฏิบัติงาน/ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้
(๒) การเป็นผู้นำ/ การสร้างแรงจูงใจ/ มีคุณธรรมจริยธรรม/ การสร้างเครือข่าย/ การทำงานเป็นทีม (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	มีภาวะการณเป็นผู้นำ มีทักษะในการบังคับบัญชา สามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่หน่วยงาน มีคุณธรรมจริยธรรมและยุติธรรม และสามารถประสานประโยชน์และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก มีการส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจรวมถึงการสนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม
(๓) มีวิสัยทัศน์/ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์/ พัฒนาตนเอง (น้ำหนักร้อยละ ๑๐)	มีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงาน และสามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกระดับ สามารถแปลงวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ให้เป็นแผนปฏิบัติการที่เป็นไปได้เพื่อบรรลุผลสำเร็จในเชิงกลยุทธ์ของสถาบันได้อย่างชัดเจนและสามารถสื่อสารแนวคิดวิสัยทัศน์พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมาย และทิศทางขององค์การต่อผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างถูกต้อง

/๒) สมรรถนะ...

๒) สมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของกลุ่มเจ้าหน้าที่

หัวข้อประเมิน	รายละเอียดการพิจารณา
(๑) การใฝ่รู้และการพัฒนาตนเอง (น้ำหนักร้อยละ ๕)	การแสวงหาความรู้จากหลายหลายแหล่ง การปรึกษาหารือจากผู้รู้และผู้บังคับบัญชา เพื่อนำมาพัฒนาตนเองและงานที่ได้รับผิดชอบ
(๒) การทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วม (น้ำหนักร้อยละ ๕)	มีบุคลิกภาพที่ผู้อื่นปรารถนาจะทำงานกลุ่มด้วย ทำหน้าที่ผู้นำกลุ่มหรือสมาชิกกลุ่มได้ทุกโอกาส รับฟังความเห็นของสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่ม แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติการกิจของกลุ่ม เสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีมและแสวงหาความร่วมมือจากสมาชิกกลุ่ม และ มีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถาบัน
(๓) มุ่งผลสัมฤทธิ์ มุ่งมั่น ทุ่มเท (น้ำหนักร้อยละ ๕)	มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมายและกำหนดเวลา หมั่นติดตามความคืบหน้าของงานในความรับผิดชอบ อยู่เสมอ ใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้มีปริมาณและคุณภาพที่สมบูรณ์ที่สุด หรือสูงกว่าเป้าหมายในกรณีที่เกิดอุปสรรคก็สามารถหาวิธีแก้ไขได้ด้วยตนเองหรือประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้งานนั้นสำเร็จได้ด้วยดี
(๔) ความคิดริเริ่ม (น้ำหนักร้อยละ ๕)	มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะปรับปรุงงาน/ แนะนำสิ่งใหม่ ๆ แก้ไขปัญหา/ ความคิดสร้างสรรค์ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาในงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงาน
(๕) การบริการที่ดี (น้ำหนักร้อยละ ๕)	มีจิตสำนึกในการให้บริการแก่ผู้มาติดต่อ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้มาติดต่อตามขอบเขตงานของตนด้วยอัธยาศัยสุภาพให้ข้อมูลและข่าวสารที่เป็นประโยชน์ตรงตามความประสงค์ของผู้มาติดต่อ ช่วยประสานงานและเป็นธุระให้แก่ผู้มาติดต่อแม้จะเป็นงานที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง
(๖) คุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ (น้ำหนักร้อยละ ๕)	ประพฤติตนตามระเบียบวินัย ข้อบังคับ กฎเกณฑ์ในการทำงาน และจรรยาบรรณของสถาบัน อย่างเคร่งครัด ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในความถูกต้องและตั้งมั่นในความเป็นธรรม สามารถชี้แจงและแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

๔. แนวทางการประเมินตัวชี้วัดเชิงคุณภาพและตัวชี้วัดทำลาย

๔.๑ ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ พิจารณาจากผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับมอบหมายในเชิงคุณภาพ ได้แก่ ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ของงานที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ ตัวชี้วัดทำลาย พิจารณาจาก

- ๑) ผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับมอบหมาย
- ๒) คุณค่าของงานที่เปรียบเทียบกับงานในระดับเดียวกัน เช่น ระดับองค์กร/ ระดับบริหาร/ ระดับกลุ่มงาน/ ระดับพื้นที่ เป็นต้น
- ๓) วิธีการดำเนินงานที่มีความซับซ้อน/ คิดริเริ่ม/ สร้างสรรค์/ ขยายผล Best Practice
- ๔) การเรียนรู้เพื่อการพัฒนา

/๕. เกณฑ์การพิจารณา...

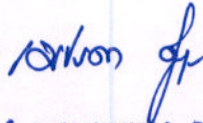
๕. เกณฑ์การพิจารณาผลการประเมิน แบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

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

อนึ่ง ให้ยกเลิกประกาศสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่ ลงวันที่ ๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ และให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นางสาวเพชรดา อยู่สุข)

รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ด้านบริหารจัดการ
รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง