



ประกาศสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

ที่ ๕ / ๒๕๖๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ภายใต้คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๙ มีนาคม ๒๕๖๑ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขจึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ที่ ๑๓/๒๕๖๐ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“ตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่” หมายความว่า ตำแหน่งที่ผู้อำนวยการกำหนดขึ้นภายใต้กรอบจำนวนตำแหน่งพนักงานตามที่คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขกำหนด โดยเป็นตำแหน่งที่ไม่เคยถูกกำหนดมาก่อน

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ข้อ ๔ ให้การดำเนินงานของสถาบันและคณะกรรมการบริหารงานบุคคลภายในสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ใช้บังคับ ให้ถือเป็นการดำเนินงานตามประกาศนี้

ให้พนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้ประกาศใช้บังคับ มีคุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมตามประกาศนี้

ข้อ ๕ ประกาศนี้ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายพีรพล สุทธิวิเศษศักดิ์)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

เอกสารแนบท้ายประกาศสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

ที่ ๕ /๒๕๖๑

เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนพนักงานชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

ลงวันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๑

.....

ในการเลื่อนพนักงานชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เป็นกระบวนการที่เพิ่มแรงจูงใจและโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) จึงสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนพนักงานชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ดังนี้

ข้อ ๑ คุณสมบัติผู้ถูกประเมิน

- (๑) มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะประเมินตามที่สถาบันกำหนด
- (๒) มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะประเมิน ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับการจำแนกประเภทพนักงาน และการจัดระดับตำแหน่งตามประกาศสถาบัน
- (๓) มีประสบการณ์ในสายงานที่ถูกประเมินหรือเทียบเคียงไม่น้อยกว่า ๒ ปี
- (๔) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในรอบ ๒ ปีที่ผ่านมาอยู่ในเกณฑ์ดีมากขึ้นไป
- (๕) ไม่มีประวัติการประพฤติผิดทางวินัยในระยะเวลา ๒ ปีที่ผ่านมา
- (๖) มีส่วนร่วมและมีผลงานอื่น ๆ ในการดำเนินกิจกรรมของสถาบัน
- (๗) ได้รับเงินเดือนปัจจุบันไม่ต่ำกว่าค่ากลางของอัตราเงินเดือนของระดับตำแหน่งปัจจุบัน
- (๘) มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

คุณวุฒิ	ปฏิบัติงานทั่วไป/วิชาชีพ ระดับสูง	วิชาการ		บริหาร		
		ระดับกลาง	ระดับสูง	ระดับต้น	ระดับกลาง	ระดับสูง
ปริญญาตรี	๓	๔	๕	๕	๗	๘
ปริญญาโท	๒	๓	๔	๔	๕	๖
ปริญญาเอก	๑	๒	๓	๓	๓	๔

ข้อ ๒ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนพนักงานชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กรณีตำแหน่งประเภทตำแหน่งปฏิบัติการทั่วไป ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและตำแหน่งวิชาการ

๒.๑ พนักงานอาจเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ ๒ วิธี ดังนี้

- (๑) ผู้อำนวยการพิจารณาคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ ๑ และมีความเหมาะสม
- (๒) พนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ ๑ แจ้งความประสงค์ขอเข้ารับการประเมิน ตามที่

สถาบันประกาศ

โดยพนักงานประเภทตำแหน่งปฏิบัติการทั่วไป ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและตำแหน่งวิชาการสามารถขอเข้ารับการประเมินให้มีระดับสูงขึ้นจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่

๒.๒ ให้หน่วยทรัพยากรมนุษย์ตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานที่เข้ารับการประเมินตามข้อ ๑ และให้ผู้ทำหน้าที่ประเมินให้ความเห็นชอบว่าพนักงานมีคุณสมบัติครบถ้วนและเป็นผู้มีความเหมาะสมในการเข้ารับการประเมิน

๒.๓ ให้ผู้ ...

๒.๓ ให้ผู้ทำหน้าที่ประเมินกำหนดแนวทางประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๒.๔ เมื่อผ่านความเห็นชอบของผู้ทำหน้าที่ประเมินแล้ว ให้สถาบันแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

๒.๕ ให้หน่วยทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการตามวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้พนักงานดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ปีละหนึ่งครั้ง

ข้อ ๓ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น กรณีตำแหน่งประเภทบริหาร

๓.๑ พนักงานที่จะประเมินเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ต้องเป็นตำแหน่งประเภทบริหารที่กำหนดขึ้นใหม่หรือตำแหน่งบริหารที่ว่าง ยกเว้นตำแหน่งรองผู้อำนวยการหรือตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ

๓.๒ ให้ผู้อำนวยการพิจารณาคัดเลือกพนักงานที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมตามข้อ ๑

๓.๓ ให้หน่วยทรัพยากรมนุษย์ตรวจสอบคุณสมบัติของพนักงานที่เข้ารับการประเมินตามข้อ ๑

๓.๔ ให้ผู้อำนวยการทำการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๓.๕ ให้ผู้อำนวยการเสนอรายชื่อพนักงานที่ผ่านการคัดเลือก พร้อมผลการประเมิน ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ภายใต้คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขให้ความเห็นชอบ

๓.๖ เมื่อผ่านความเห็นชอบของผู้ทำหน้าที่ประเมินแล้ว ให้สถาบันแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

ข้อ ๔ ผู้ทำหน้าที่ประเมิน

คณะกรรมการหรือคณะกรรมการดังต่อไปนี้เป็นผู้ทำหน้าที่ประเมินเพื่อให้ความเห็นชอบการเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ได้แก่

๔.๑ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลภายในสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

ทำหน้าที่ในการประเมินพนักงานเพื่อให้ความเห็นชอบในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งปฏิบัติการทั่วไป ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและตำแหน่งวิชาการ ยกเว้นพนักงานกลุ่มตรวจสอบภายใน

๔.๒ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ภายใต้คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

ทำหน้าที่ในการประเมินพนักงานเพื่อให้ความเห็นชอบในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นประเภทตำแหน่งบริหาร ทั้งกรณีมีตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่หรือตำแหน่งบริหารที่ว่าง ยกเว้นตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน

๔.๓ คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

ทำหน้าที่ในการประเมินเพื่อให้ความเห็นชอบในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายในและพนักงานกลุ่มตรวจสอบภายในอยู่ในอำนาจของคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขตามที่คณะกรรมการตรวจสอบ ภายใต้คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขและผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเสนอ

ข้อ ๕ การนับระยะเวลาปฏิบัติงาน

ให้พนักงานมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องไปตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง

.....