



ประกาศองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

ที่ ๓/๒๕๕๙

เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับเลี่ยนระดับของเจ้าหน้าที่

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการปรับเลี่ยนระดับของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในแต่ละระดับ รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๙ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๐ และข้อ ๘ (๑) ของข้อบังคับคณะกรรมการองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจกว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๙ จึงออกประกาศไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับเลี่ยนระดับของเจ้าหน้าที่”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“องค์การ” หมายความว่า องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการองค์การ

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามข้อบังคับคณะกรรมการองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

“ปรับเลี่ยนระดับ” หมายความว่า การปรับเลี่ยนระดับของเจ้าหน้าที่ให้สูงขึ้น

“คะแนนดิบ” หมายความว่า คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของเจ้าหน้าที่ที่ได้จากผู้บังคับบัญชาโดยตรง

“เกรด” หมายความว่า การแบ่งระดับผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีของเจ้าหน้าที่ที่ได้จากการคำนวณคะแนนดิบที่ผ่านขั้นตอนทางสถิติ T-Score

ข้อ ๔ การพิจารณาเจ้าหน้าที่เพื่อปรับเลื่อนระดับ จะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเหมาะสมกับระดับที่จะปรับเลื่อนให้สูงขึ้น

โดยให้งานบุคคลจัดทำบัญชีรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์เสนอผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นภายในเดือนมกราคมของทุกปี

ข้อ ๕ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงเป็นผู้เสนอชื่อเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติและมีความเหมาะสมกับระดับที่จะขอปรับเลื่อนระดับ ตามหลักเกณฑ์การปรับเลื่อนระดับของเจ้าหน้าที่ และเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้น

ข้อ ๖ กำหนดให้เสนอชื่อเพื่อขอปรับเลื่อนระดับ ในช่วงเดือนมีนาคม

ข้อ ๗ คณะอนุกรรมการจะเป็นผู้พิจารณากลับกรองความเหมาะสมเพื่อเสนอผู้อำนวยการพิจารณาต่อไป

ข้อ ๘ กำหนดหลักเกณฑ์การปรับเลื่อนระดับของเจ้าหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณาจากระดับเกรดและจำนวนปีที่ได้

(๒) พิจารณาจากการผ่านการฝึกอบรมในแต่ละระดับ

ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ข้อ ๙ ระดับเกรดและจำนวนปีที่ได้ ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ข้อ ๑๐ การฝึกอบรมเพื่อประกอบการขอปรับเลื่อนระดับ ให้เป็นไปตามเอกสารแนบท้ายประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นางประเสริฐสุข จามรมาน)

ผู้อำนวยการองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก

เอกสารแนบท้าย

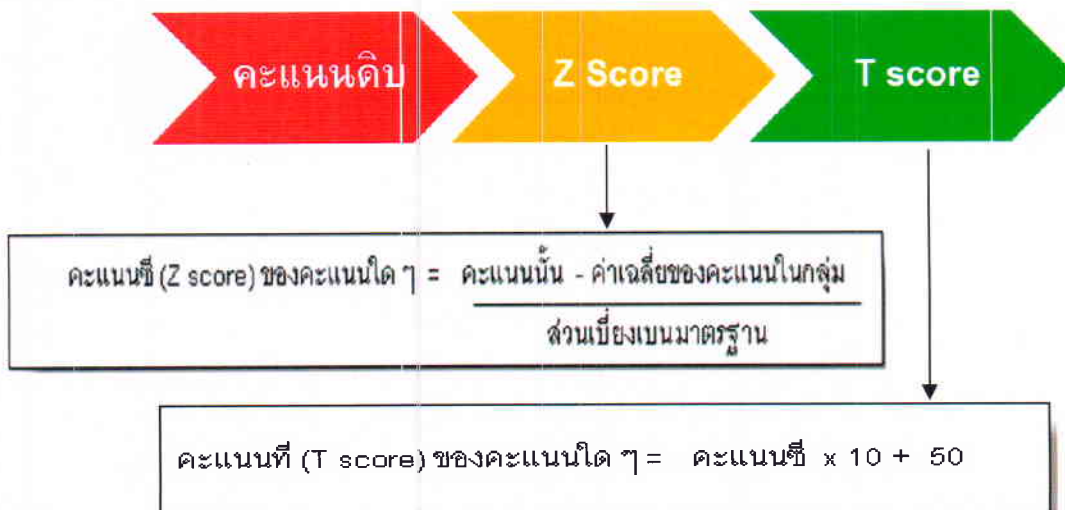
ประกาศองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ที่ ๓/๒๕๕๙
ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับเลื่อนระดับของเจ้าหน้าที่

๑. ระดับเกรดและจำนวนปีที่ได้

ระดับ	ระดับเกรดและจำนวนปีที่ได้ เพื่อขอปรับเลื่อนระดับ	
	เส้นทางก้าวหน้าปกติ (Normal Track)	เส้นทางก้าวหน้าเร็วกว่าปกติ (Fast Track)
M2 → M3	ได้เกรด “ดี” อย่างน้อย ๘ ปี	ได้เกรด “ดีมาก” ขึ้นไป อย่างน้อย ๕ ปี
M1 → M2	ได้เกรด “ดี” อย่างน้อย ๘ ปี	ได้เกรด “ดีมาก” ขึ้นไป อย่างน้อย ๕ ปี
S2 → M1	ได้เกรด “ดี” อย่างน้อย ๘ ปี	ได้เกรด “ดีมาก” ขึ้นไป อย่างน้อย ๕ ปี
S1 → S2	ได้เกรด “ดี” อย่างน้อย ๕ ปี	ได้เกรด “ดีมาก” ขึ้นไป อย่างน้อย ๓ ปี
T3 → S1	ได้เกรด “ดี” อย่างน้อย ๕ ปี	ได้เกรด “ดีมาก” ขึ้นไป อย่างน้อย ๓ ปี
T2 → T3	ได้เกรด “ดี” อย่างน้อย ๓ ปี	ได้เกรด “ดีมาก” ขึ้นไป อย่างน้อย ๒ ปี
T1 → T2	ได้เกรด “ดี” อย่างน้อย ๓ ปี	ได้เกรด “ดีมาก” ขึ้นไป อย่างน้อย ๒ ปี

ขั้นตอนการคำนวณหาเกรด (โดยใช้ T-Score) จากผลการปฏิบัติงาน

(๑) นำคะแนนดิบของเจ้าหน้าที่ที่ได้คะแนนตั้งแต่ ๖๐ คะแนนขึ้นไป ในแต่ละปีมาผ่านขั้นตอนทางสถิติ เพื่อให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (T-Score) โดยมีขั้นตอนการหาคะแนนมาตรฐาน (T-Score) ดังนี้



(๒) นำคะแนนมาตรฐาน (T-Score) ของเจ้าหน้าที่ทั้งหมด นำมาจัดเรียงลำดับจากคะแนนมาตรฐาน (T-Score) มากไปหาคะแนนมาตรฐาน (T-Score) น้อย

(๓) พิจารณาเกรดจากคะแนนมาตรฐาน (T-Score) ที่เจ้าหน้าที่ได้รับตามข้อ (๒) โดยแบ่งเกรดตามสัดส่วน ดังนี้

T-Score มาก ↓	- เกรด “โดดเด่น”	สัดส่วนประมาณร้อยละ ๕-๑๐
	- เกรด “ดีมาก”	สัดส่วนประมาณร้อยละ ๑๕
	- เกรด “ดี”	สัดส่วนประมาณร้อยละ ๖๐
	- เกรด “ปานกลาง”	สัดส่วนประมาณร้อยละ ๑๕
	- เกรด “พอใช้”	สัดส่วนประมาณร้อยละ ๒-๕

๒. การฝึกอบรมเพื่อประกอบการขอปรับเลื่อนระดับ

ปรับระดับ	หลักสูตรฝึกอบรม ก่อนที่จะขอปรับเลื่อนระดับ
M2 → M3	๑. ด้านผู้บริหารระดับสูง ที่สำนักงาน ก.พ. ให้การรับรอง หรือเทียบเท่า ๒. ด้านบริหารยุทธศาสตร์ ๓. ด้านบริหารบุคคล ๔. ด้านบริหารการเงิน / งบประมาณ
M1 → M2	๑. ด้านผู้บริหารระดับกลาง ที่สำนักงาน ก.พ. ให้การรับรอง หรือเทียบเท่า ๒. ด้านบริหารบุคคล ๓. ด้านบริหารการเงิน / งบประมาณ
S2 → M1	๑. ด้านบริหารงานและการจัดการเชิงกลยุทธ์ ๒. ด้านบริหารบุคคล ๓. ด้านบริหารการเงิน / งบประมาณ
S1 → S2	๑. ด้านบริหารงาน ๒. ด้านบริหารบุคคล ๓. ด้านบริหารงบประมาณขั้นพื้นฐาน
T3 → S1	๑. ด้านบริหารบุคคล ๒. ด้านบริหารโครงการขั้นสูง
T2 → T3	๑. ด้านวิชาการที่สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน ๒. ด้านบริหารโครงการ
T1 → T2	๑. ด้านวิชาการที่สอดคล้องกับภารกิจในปัจจุบัน