

**ข้อบังคับคณะกรรมการศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์
ว่าด้วยการบริหารผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๖๓**

.....

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารผลการปฏิบัติงานของศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ (องค์การมหาชน)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๖) (จ) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ คณะกรรมการศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ ในการประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๖

(๒) ประกาศคณะกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างของศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“พระราชกฤษฎีกา” หมายความว่า พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

“ศูนย์” หมายความว่า ศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคล

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชกฤษฎีกา

“ข้อตกลง” หมายความว่า ความตกลงระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของโครงสร้างองค์กรของศูนย์ เพื่อกำหนดความคาดหวัง พฤติกรรม ความสามารถตามมาตรฐานขององค์กร และการมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบ ในแต่ละปีงบประมาณ ซึ่งต้องสอดคล้องกับผลงาน ตัวชี้วัด เป้าหมายเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพหรือทั้งสองกรณี งาน/กิจกรรม/โครงการ และแผนการดำเนินงานของศูนย์

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้และให้มีอำนาจออก ระเบียบ คำสั่ง ข้อกำหนด ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ตลอดจนสั่งการ อนุญาต และอนุมัติ หรือดำเนินการอื่นใดตามข้อบังคับนี้

ในกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

การวางแผนและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นนับตั้งแต่ผู้อำนวยการ เป็นผู้พิจารณามอบหมายแผนงานและเป้าหมายการทำงานที่สอดคล้องและสัมพันธ์กับเป้าหมายและทิศทางของศูนย์ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาตามรอบปีงบประมาณ ทั้งในช่วงเวลาการทดลองงานหรือในช่วงเวลาการปฏิบัติงานปกติ แล้วแต่กรณี

ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่สื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจนในแผนงานและเป้าหมายที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนสอนงานและติดตามความก้าวหน้าของงานตามที่มอบหมายเป็นระยะ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ โดยผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำหรือปรับเปลี่ยนแผนงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายรวมของศูนย์ได้ตามความเหมาะสม

ภายใต้บังคับมาตรา ๓๔ วรรคสามแห่งพระราชกฤษฎีกา ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ศูนย์กำหนด และต้องแจ้งผลการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นทราบด้วย โดยเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นขึ้นไปจนถึงผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป ทั้งในช่วงเวลาการทดลองงานหรือในช่วงเวลาการปฏิบัติงานปกติ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๗ ผลของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ใช้สำหรับการพิจารณาการทดลองงาน การปรับเงินเดือนหรือค่าจ้าง การให้รางวัลตอบแทน การปรับหรือเลื่อนตำแหน่ง การออกจากงานและการเลิกจ้างของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการบริหารงานบุคคลด้านอื่น ๆ ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาให้คะแนนจากคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

ข้อ ๘ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน ศูนย์ต้องกำหนดให้มีการวางแผนกำหนดผลงาน และแผนในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานดังนี้

(๑) ให้ศูนย์กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับข้อตกลง ตัวชี้วัด เป้าหมายของผลงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายของศูนย์ และเป้าหมายของผู้บังคับบัญชา โดยให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ความประพฤติกและขีดสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งงานของศูนย์และตามลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนให้มีการวางแผนการพัฒนาประจำปี ด้วย

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานจัดทำข้อตกลงตามแบบที่ศูนย์กำหนด ตั้งแต่ต้นปีงบประมาณหรือโอกาสแรกที่มีการจัดทำข้อตกลง และให้ผู้บังคับบัญชาสื่อสาร มอบหมายและวางแผนร่วมกับผู้ปฏิบัติงานให้ชัดเจน มีการติดตามผลการปฏิบัติงานและให้คำปรึกษาแนะนำเป็นระยะ

(๓) อย่างน้อยกึ่งกลางของช่วงเวลาการทดลองงานหรือช่วงเวลาการปฏิบัติงานปกติ แล้วแต่กรณี ให้ศูนย์จัดให้มีการติดตาม สอนงาน และให้คำปรึกษาแนะนำระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน โดยอาจมีการปรับเปลี่ยนแผนที่ไม่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายรวมขององค์กรได้ตามความเหมาะสม

(๔) กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานมีข้อตกลง ตัวชี้วัด และเป้าหมายของผลงานภายใต้การดูแลของฝ่ายหรือสำนักหรือโปรแกรมอื่นที่ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาโดยตรง ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมกันตกลงน้ำหนักของข้อตกลงในผลงานที่มอบหมายและแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบด้วย

หมวด ๒

การทดลองงานและการทำสัญญาจ้าง

ข้อ ๙ ความในหมวดนี้ในส่วนที่เกี่ยวกับการทดลองงาน มิให้ใช้บังคับแก่ผู้ปฏิบัติงานตามมาตรา ๓๐ (๒) และ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกา

ข้อ ๑๐ ให้บุคคลที่ผ่านการสรรหาหรือคัดเลือกเป็นผู้ปฏิบัติงานตามระเบียบและวิธีการของศูนย์ ทำสัญญาจ้างตามแบบสัญญาจ้างที่ศูนย์กำหนด โดยมีกรอบระยะเวลาทดลองงานในตำแหน่งที่ได้รับการสรรหาหรือคัดเลือกเป็นระยะเวลาหกเดือน

สัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้จัดทำเป็นสองลักษณะดังนี้

๑) สัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงานตามมาตรา ๓๐ (๑) แห่งพระราชกฤษฎีกา ให้จัดทำเป็นสัญญาเดียวโดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างผู้ปฏิบัติงานจนถึงอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

๒) สัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงานตามมาตรา ๓๐ (๒) และ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกา ให้มีกำหนดระยะเวลาการจ้างตามลักษณะของงาน หรือตามระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องของศูนย์

ข้อ ๑๑ ในการทดลองงาน ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งและมอบหมายงานให้ชัดเจน โดยสอดคล้องกับความรู้ความสามารถตามมาตรฐานตำแหน่งงานของผู้ปฏิบัติงาน และจัดทำเป็นบันทึกข้อตกลงงาน/กิจกรรม/โครงการ พร้อมตัวชี้วัด เป้าหมายผลสำเร็จของงานและความคาดหวังในพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร ตามแบบที่ศูนย์กำหนด ทั้งนี้ ให้จัดทำข้อตกลงเพื่อมอบหมายงานสำหรับช่วงระยะเวลาห้าเดือนแรกของการทดลองงาน

ข้อ ๑๒ ก่อนครบกำหนดตามกรอบระยะเวลาทดลองงาน ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตามแบบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ศูนย์กำหนด และเสนอผลการประเมินและความเห็นต่อผู้อำนวยการผ่านสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อให้ผู้อำนวยการพิจารณาอนุมัติให้ดำรงตำแหน่งและข้อเสนออื่น ๆ ตามความเหมาะสม หรือให้ออกจากงาน หากเห็นควรให้ทดลองงานต่อไปอีก ผู้อำนวยการจะสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นทดลองงานต่อไปตามกำหนดเวลาที่เห็นสมควร แต่กรอบระยะเวลาการทดลองงานรวมแล้วทั้งสิ้นต้องไม่เกินเก้าเดือน

ข้อ ๑๓ หลักเกณฑ์ของระดับคะแนนผลการปฏิบัติงานในการทดลองงานให้ใช้หลักเกณฑ์เดียวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ผู้ปฏิบัติงานใดมีระดับผลการปฏิบัติงานในการทดลองงานต่ำกว่า ๘๐ คะแนน ให้ผู้อำนวยการพิจารณาสั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นขยายเวลาทดลองงานหรือให้ออกจากงานตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๔ กรณีผู้ปฏิบัติงานถูกให้ออกจากงานและสิ้นสุดสัญญาจ้างเนื่องจากไม่ผ่านการทดลองงาน ให้ศูนย์มีหนังสือบอกกล่าวผลการทดลองงานและคำสั่งของผู้อำนวยการให้ผู้ปฏิบัติงานลงนามรับทราบ และให้มีผลเป็นการออกจากงานและสิ้นสุดสัญญาจ้างเมื่อครบกำหนดหนึ่งเดือนนับถัดจากวันที่ครบกำหนดตามกรอบระยะเวลาการทดลองงาน

หมวด ๓

การปรับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างและการให้รางวัลตอบแทน

ข้อ ๑๕ ศูนย์จะนำผลการปฏิบัติงานประจำปีของผู้ปฏิบัติงานไปใช้ในการปรับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ใน ๓ ลักษณะ ดังนี้

- (๑) การขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี
- (๒) การขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นกรณีพิเศษ ตามหลักเกณฑ์ที่ศูนย์กำหนด
- (๓) การปรับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไป

ข้อ ๑๖ ให้ศูนย์พิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้ปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีตั้งแต่วันแรกของปีงบประมาณ

(๒) ให้ขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีได้ไม่เกินอัตราสูงสุดของช่วงอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างตามโครงสร้างเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำตำแหน่ง

(๓) ผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการทดลองงานก่อนหรือภายในวันสิ้นปีงบประมาณที่พิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี จึงจะมีสิทธิได้รับการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี เว้นแต่ผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการทดลองงานหลังวันสิ้นปีงบประมาณ อาจได้รับการพิจารณาการขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้อำนวยการพิจารณาเป็นรายกรณี

(๔) ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีเป็นเกณฑ์ หากมีเวลาปฏิบัติงานไม่ครบสิบสองเดือน ให้ขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีตามสัดส่วนเวลาของการปฏิบัติงาน

(๕) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี หากผู้ปฏิบัติงานได้มีการปฏิบัติงานในหลายฝ่ายหรือสำนักหรือโปรแกรม หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ปกติ ให้นำผลการปฏิบัติงานทั้งหมดมาร่วมพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี

(๖) ผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี อยู่ระหว่างถูกดำเนินการตามข้อบังคับว่าด้วยการสอบสวนทางวินัย ให้ชะลอการปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีจนกว่าการดำเนินการสอบสวนทางวินัยจะแล้วเสร็จ หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิดให้ปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ผู้นั้นมีสิทธิได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี แต่หากผู้ปฏิบัติงานมีความผิด ให้ผู้อำนวยการพิจารณาหรือปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีตามลักษณะและความร้ายแรงของความผิดทางวินัย

(๗) ภายหลังจากวันสิ้นปีงบประมาณที่พิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี แต่การประเมินผลปฏิบัติงานเพื่อขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปียังไม่แล้วเสร็จและผู้ปฏิบัติงานลาออก หรือถูกให้ออกจากงานอันมิใช่เกิดขึ้นเนื่องจากกระทำผิดวินัยร้ายแรง หรือถึงแก่ความตายอันมิใช่เกิดขึ้นเนื่องจากกระทำผิดวินัยร้ายแรงหรือความผิดอาญาร้ายแรงของตน หรือต้องออกจากงานไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือต้องออกจากงานเพราะเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพซึ่งแพทย์ได้ตรวจแล้วมีความเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างตั้งแต่วันแรกของปีงบประมาณที่มีสิทธิจะได้ขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๘) ผู้ปฏิบัติงานที่ออกจากงานเพราะขาดคุณสมบัติเนื่องจากอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในระหว่างปีงบประมาณที่พิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี ให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีตามสัดส่วนที่กำหนดใน (๔) ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินบำเหน็จตามข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ให้ถือว่าเงินเดือนสุดท้ายของผู้ปฏิบัติงานรวมเงินหรือค่าจ้างที่ปรับขึ้นตามกรณีนี้ด้วย

ข้อ ๑๗ ศูนย์จะไม่ขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) อยู่ระหว่างระยะการทดลองงานในวันสิ้นปีงบประมาณที่พิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี เว้นแต่กรณีตามข้อ ๑๖ (๓)

(๒) ในรอบปีงบประมาณที่พิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง มีการลาประเภทหนึ่งประเภทใดเกินกว่าจำนวนวันลาที่ศูนย์กำหนดตามระเบียบว่าด้วยการลา

(๓) ผลการปฏิบัติงานประจำปี ตั้งแต่ระดับ ๖๐ คะแนนลงมา

(๔) เงินเดือนเต็มขั้น หรือถึงขั้นสูงสุดของโครงสร้างเงินเดือนในตำแหน่งที่ถือครองอยู่ ทั้งนี้ หากผู้ปฏิบัติงานมีผลการปฏิบัติงานประจำปีตั้งแต่ระดับดีมากขึ้นไป ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานประจำปีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๘ เพื่อให้เหมาะสมกับตลาดแรงงานและการแข่งขันภายนอก รวมทั้งความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถและศักยภาพ ศูนย์อาจเพิ่มอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างภายใต้โครงสร้างเงินเดือนของศูนย์ นอกเหนือจากการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนตามข้อ ๑๖ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ และให้รายงานคณะกรรมการทราบโดยเร็ว

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ศูนย์จะต้องให้ความสำคัญกับข้อมูลระดับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา พฤติกรรมตามค่านิยมขององค์กร และขีดสมรรถนะตามเกณฑ์ของศูนย์ ของผู้ปฏิบัติงานผู้นั้น เป็นองค์ประกอบในการพิจารณาด้วย

กรณีศูนย์มีความประสงค์เพิ่มอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานด้วยเหตุผลพิเศษอื่นใด นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้เสนอคณะกรรมการผ่านความเห็นของคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติเป็นรายกรณีไป

ข้อ ๑๙ ให้ศูนย์มีหน้าที่ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตนให้เหมาะสมสอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร มีขีดสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด และมีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นเหนือความคาดหวังของมาตรฐานตำแหน่งงานที่ถือครอง และสร้างผลงานที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจหลักตามพันธกิจของศูนย์อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนสร้างความผูกพันกับองค์กรโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับยุคสมัยและธรรมชาติของกลุ่มช่วงวัยของผู้ปฏิบัติงาน

เพื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ศูนย์กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อเป็นการมอบรางวัลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งที่เป็นรางวัลตอบแทนที่เป็นปัจจัยภายนอก ที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน และรางวัลตอบแทนที่เน้นไปที่เรื่องของความรู้สึก ได้ตามสมควร นอกเหนือจากการปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างตามปกติ ทั้งนี้ ภายใต้ข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

หมวด ๔
การปรับหรือเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๒๐ การปรับหรือเลื่อนตำแหน่งให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) ผลการปฏิบัติงานประจำปีตามหลักเกณฑ์ที่ศูนย์กำหนด

(๒) ความรู้ ความสามารถและปริมาณงานของตำแหน่งงานปัจจุบัน เทียบกับตำแหน่งที่จะปรับหรือเลื่อนตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งงาน

(๓) ความประพฤติตามค่านิยมองค์กรและขีดสมรรถนะตามมาตรฐานที่ศูนย์กำหนด เทียบกับตำแหน่งที่จะปรับหรือเลื่อนตำแหน่งตามมาตรฐานตำแหน่งงาน

(๔) การรักษาวินัยของศูนย์ เป็นผู้มีคุณธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี

ข้อ ๒๑ การปรับหรือเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งบริหารระดับรองผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการต้องเสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบ โดยผ่านความเห็นของคณะอนุกรรมการ

ข้อ ๒๒ การปรับหรือเลื่อนตำแหน่งตามข้อ ๒๐ สามารถดำเนินการได้ใน ๓ ลักษณะ ดังนี้

(๑) กรณีปกติ เป็นการปรับหรือเลื่อนตามลำดับขั้นของตำแหน่งตามโครงสร้างตำแหน่งของศูนย์ โดยมีผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๐ (๑) ในตำแหน่งที่ถือครอง อยู่ในระดับคะแนนไม่ต่ำกว่าระดับดีมากจำนวน ๓ ครั้ง

(๒) กรณีพิเศษ เป็นการปรับหรือเลื่อนตำแหน่งตามลำดับขั้นหรือข้ามลำดับขั้นของตำแหน่งตามโครงสร้างตำแหน่งของศูนย์ โดยต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น มีผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๐ (๑) ในตำแหน่งที่ถือครอง อยู่ในระดับคะแนนไม่ต่ำกว่าระดับดีเยี่ยม จำนวน ๒ ครั้งติดต่อกัน และมีผลงานที่เหนือความคาดหมายของมาตรฐานตำแหน่งงานที่ถือครอง แสดงให้เห็นศักยภาพในการรับผิดชอบหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ และมีผลงานที่สร้างผลกระทบต่อการผลักดันผลงานตามพันธกิจขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

(๓) กรณีปรับตำแหน่งเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งความรู้ ความสามารถและขีดสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจกระทำได้ในระดับงานที่เทียบเท่ากันหรือระดับงานที่ลดลง โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานและคุณสมบัติตามข้อ ๒๐ ข้อใดข้อหนึ่งหรือทุกข้อประกอบกัน

กรณีตาม (๓) ให้ศูนย์พิจารณาดำเนินการเจรจาและปรับตำแหน่งโดยความยินยอมของผู้ปฏิบัติงาน หากไม่ได้รับความยินยอม ให้ศูนย์พิจารณาสั่งการปรับตำแหน่งได้ โดยคำนึงถึงความเสี่ยงที่ศูนย์อาจได้รับหากยังคงให้ผู้ปฏิบัติงานดำรงตำแหน่งเดิม เปรียบเทียบกับความเสี่ยงที่เกิดต่อผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๓ การปรับหรือเลื่อนตำแหน่งตามที่กำหนดในข้อ ๒๒ (๑) และ (๒) ให้ศูนย์แต่งตั้งคณะกรรมการชุดหนึ่งทำหน้าที่พิจารณากลับกรองและตรวจสอบข้อมูลและคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ และดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการรวมทั้งแบบเสนอขอปรับหรือเลื่อนตำแหน่งตามที่ศูนย์กำหนด

ข้อ ๒๔ การปรับหรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการฝ่ายหรือสำนักหรือโปรแกรมอาวุโส ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางและผู้เชี่ยวชาญพิเศษตามโครงสร้างและมาตรฐานตำแหน่งงานของศูนย์ ให้ศูนย์กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเฉพาะในการพิจารณาให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและขีดสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม

ข้อ ๒๕ ผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิได้รับการปรับหรือเลื่อนตำแหน่ง แต่อยู่ระหว่างถูกดำเนินการตามข้อบังคับว่าด้วยการสอบสวนทางวินัย ให้ชะลอการปรับหรือเลื่อนตำแหน่งไปจนกว่าการดำเนินการสอบสวนทางวินัยจะแล้วเสร็จ หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิดหรือมีความผิดแต่ถูกลงโทษทางวินัยไม่เกินภาคทัณฑ์ ให้ปรับหรือเลื่อนตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานนั้น โดยให้มีผลย้อนหลังไปถึงวันที่ผู้นั้นมีสิทธิได้รับการปรับหรือเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๒๖ ศูนย์จะไม่ปรับหรือเลื่อนตำแหน่งให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) อยู่ระหว่างระยะเวลาทดลองงาน

(๒) ในรอบปีงบประมาณก่อนปีงบประมาณที่ได้รับการพิจารณาปรับหรือเลื่อนตำแหน่ง หรือในปีงบประมาณที่ได้รับการพิจารณาปรับหรือเลื่อนตำแหน่ง ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่เป็นโทษภาคทัณฑ์

ข้อ ๒๗ หากผู้อำนวยการเห็นสมควรเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามข้อบังคับนี้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบเป็นกรณีไป

หมวด ๕

การออกจากงาน การเลิกจ้าง และสิ้นสุดสัญญาจ้างของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๘ ผู้อำนวยการจะสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานออกจากงาน เลิกจ้าง และสิ้นสุดสัญญาจ้าง เนื่องจากเหตุหนึ่งเหตุใด ดังต่อไปนี้

(๑) มีผลการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณของการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี น้อยกว่าระดับ ๕๐ คะแนน

(๒) มีผลการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณของการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี อยู่ในระดับ ๕๐ - ๖๐ คะแนน เป็นจำนวน ๒ ครั้งติดต่อกัน

หากมีเหตุอันสมควรที่ต้องผ่อนผันและเป็นไปเพื่อประโยชน์ของศูนย์ ให้ผู้อำนวยการพิจารณาผลการปฏิบัติงานย้อนหลังนอกเหนือจากช่วงเวลาที่กำหนดตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี ประกอบการพิจารณาให้ออกจากงาน เลิกจ้าง และสิ้นสุดสัญญาจ้างด้วย ทั้งนี้ ให้ผลการพิจารณาของผู้อำนวยการถือเป็นที่สุด

ข้อ ๒๙ ศูนย์จะต้องจัดทำแผนในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ชีตสมรรถนะ และพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร ให้ผู้ปฏิบัติงานตามข้อ ๒๘ (๒) เมื่อได้รับผลการ ประเมินครั้งแรก และผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการผ่อนผันตามข้อ ๒๘ วรรคสอง

ข้อ ๓๐ ให้ศูนย์มีหนังสือแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบผลการปฏิบัติงานและคำสั่งให้ออกจากงาน เลิกจ้าง และ สิ้นสุดสัญญาจ้างตามข้อ ๒๘ ล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน เว้นแต่กรณีที่ผู้อำนวยการเห็นว่า ควรให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้นั้นออกจากงานทันที ศูนย์จะจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างหนึ่งเดือนแทนการแจ้งล่วงหน้า

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๑ ให้ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์ ว่าด้วยการพัฒนาและ บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ ใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อข้อบังคับนี้

ข้อ ๓๒ ในระหว่างที่ยังไม่มี ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการของศูนย์ตามข้อบังคับนี้ ให้นำ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการที่มีอยู่ในวันก่อนที่ออกข้อบังคับนี้มาใช้โดยอนุโลม จนกว่าจะมี ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการของศูนย์ตามข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายปิยะมิตร ศรีธรา)

ประธานกรรมการศูนย์ความเป็นเลิศด้านชีววิทยาศาสตร์