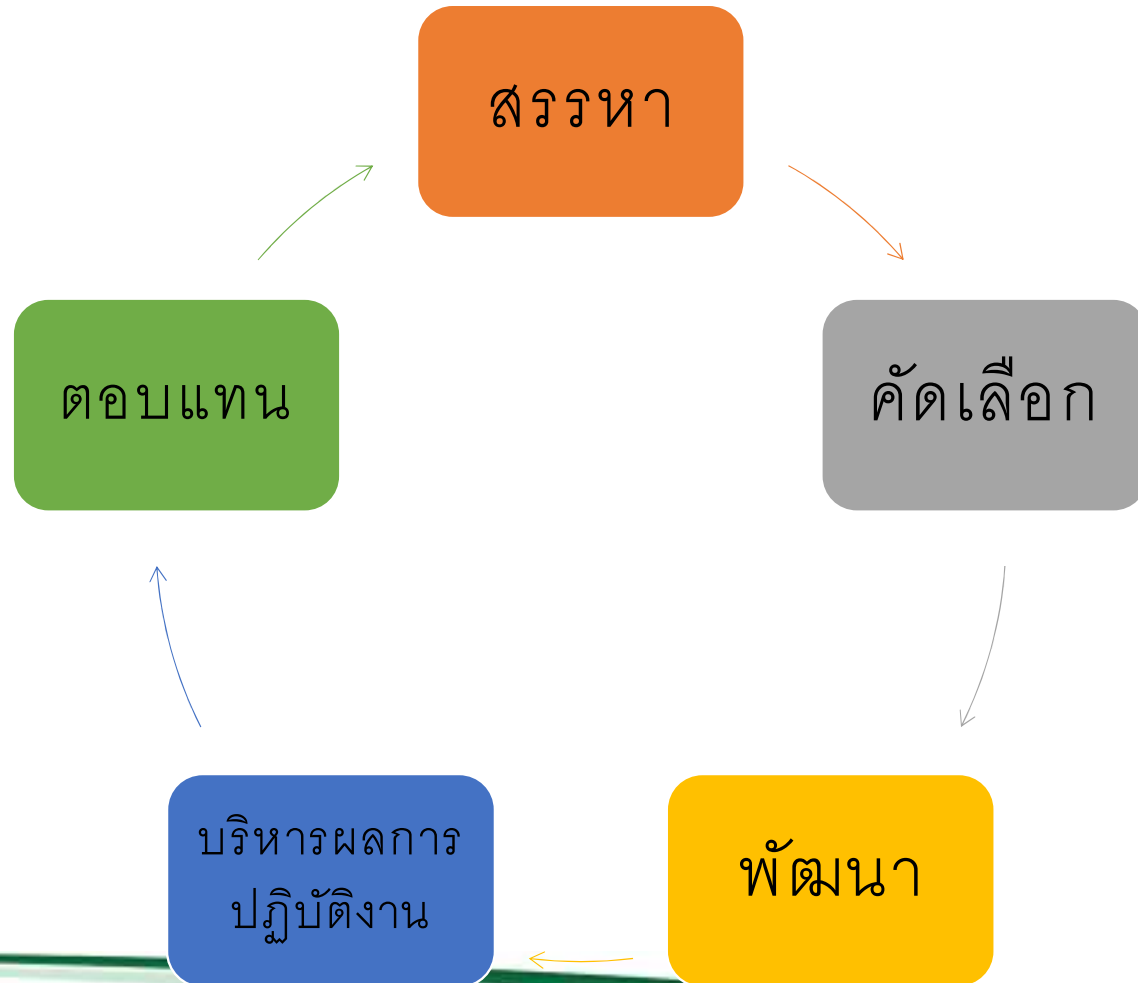




**หลักเกณฑ์การบริหารและ
การพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

หลักเกณฑ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



การบริหารงานบุคคลากร

- เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนกำลังคน
- การสรรหาคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงาน
- รวมทั้งการพัฒนาและธำรงรักษาบุคคลากร ให้อยู่กับองค์กรได้นาน โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
- ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
- มีระบบการเลื่อนตำแหน่งให้บุคคลากรได้เติบโตในสายอาชีพ



กระบวนการสรรหาและคัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง

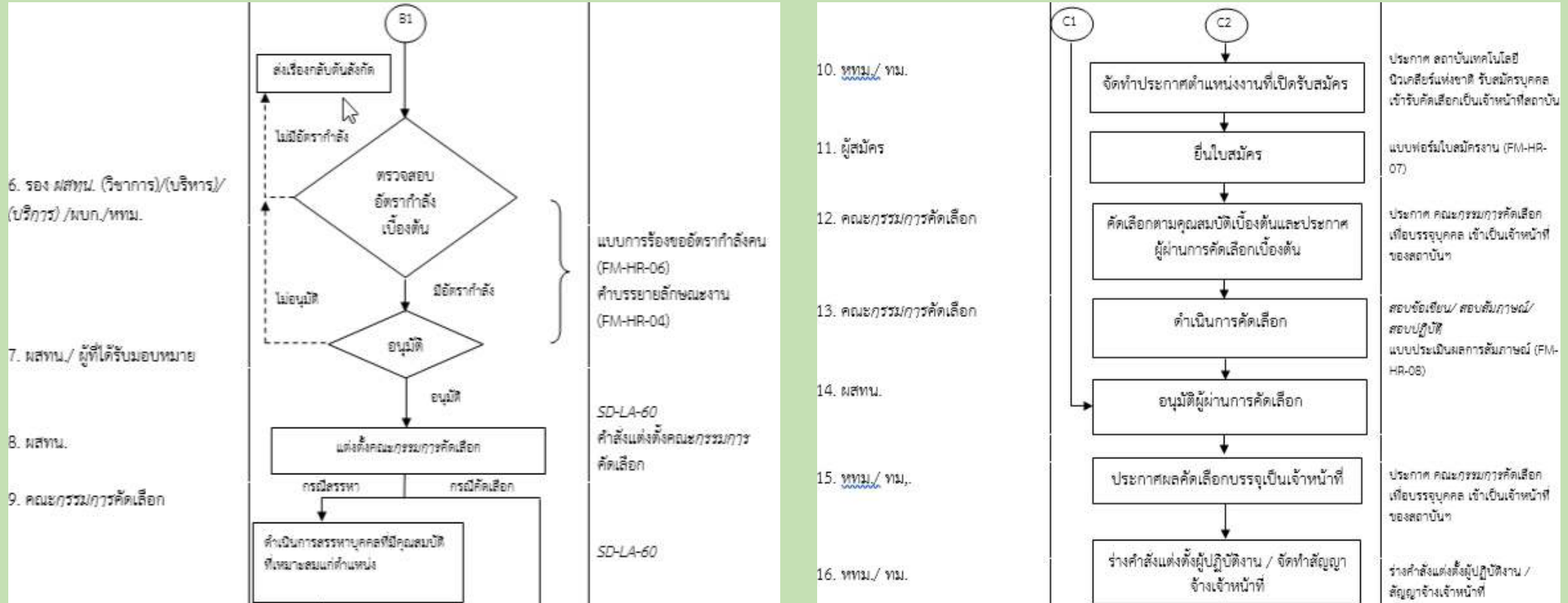
ฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกตามแนวทางข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2559

- หมวด 1 ข้อ 6 การรับบุคคลเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งงานใด ๆ จะต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค เป็นธรรมและประโยชน์ของสถาบัน
- ความ
- หมวด 5 ส่วนที่ 1 การคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงาน ข้อ 19 การคัดเลือกบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ สามารถกระทำได้วิธีการ ดังนี้
 1. สอบแข่งขัน โดยการพิจารณาความรู้ความสามารถ ด้วยวิธีการสอบสัมภาษณ์ สอบข้อเขียน เป็นต้น
 2. สรรหา โดยการพิจารณาความรู้ความสามารถ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งงานโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน กรณีต้องการผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษเฉพาะด้านและมีความชำนาญงานสูง หรือไม่อาจดำเนินการได้ด้วยวิธีสอบแข่งขัน ซึ่งทั้ง 2 วิธี เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด ยกเว้นตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงและผู้ทรงคุณวุฒิคณะกรรมการสถาบัน จะแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน ประกอบด้วย
 - (1) ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิคนหนึ่งในคณะกรรมการ เป็นประธานกรรมการ
 - (2) กรรมการคนหนึ่งในคณะกรรมการ เป็นกรรมการ
 - (3) ผู้อำนวยการ เป็นกรรมการ
 - (4) เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ



กระบวนการสรรหาและคัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง

PM-HR-01 การสรรหาคัดเลือก



- **การฝึกอบรม หรือการพัฒนา**
 - IDP 5 ปี
 - ตามความจำเป็น เกี่ยวข้องในงาน
- **การขอรับทุน กพ. (ตามเกณฑ์)**
 - ฝึกอบรม
 - ศึกษาต่อ



การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินในระเบียบว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี พ.ศ. 2562

ข้อ ๑๐ องค์ประกอบในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี มีดังนี้

- (๑) ผลการปฏิบัติงานประจำปีของเจ้าหน้าที่และหรือแผนปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ร้อยละ ๘๐
- (๒) ผลการพิจารณาตามสมรรถนะเชิงพฤติกรรม ร้อยละ ๒๐
- (๓) ผลการปฏิบัติงานอื่นใดที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม โดยพิจารณาให้เป็นกรณี ๆ ไป

หมายเหตุ : มีการเปลี่ยนแปลงน้ำหนักเป็น KPI = 70% : สมรรถนะเชิงพฤติกรรม = 30% ซึ่งอยู่ระหว่างการปรับแก้ระเบียบ



การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๑ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของเจ้าหน้าที่ ให้ใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนน ๗ ระดับ ดังนี้

คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ความหมาย
๔.๕๑ - ๕.๐๐	ดีเลิศ
๔.๐๑ - ๔.๕๐	ดีเด่น
๓.๕๑ - ๔.๐๐	ดีมาก
๓.๐๑ - ๓.๕๐	ดี
๒.๕๑ - ๓.๐๐	มาตรฐาน
๒.๐๐ - ๒.๕๐	ปานกลาง
ต่ำกว่า ๒.๐๐	ต้องปรับปรุง

เจ้าหน้าที่ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานที่อยู่ในเกณฑ์ที่จะต้องเข้าสู่แผนการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายบุคคล (PIP) ให้เป็นไปตามประกาศประกาศสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) เรื่อง แผนการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรายบุคคล

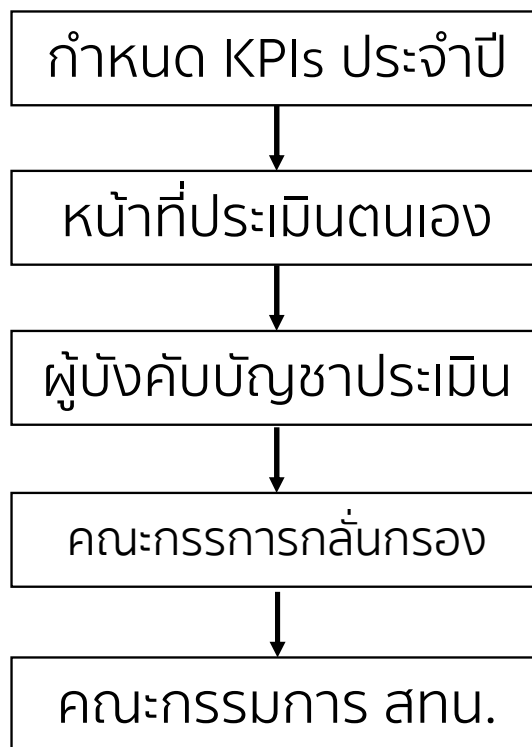
(องค์การมหาชน)



สทสท

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่

ขั้นตอนการดำเนินการ



หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่

มีหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบอย่างชัดเจนโดยมีคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๒ การเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ที่จะกระทำได้อีกเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในขณะนั้นให้สูงขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ขอบเขตและปริมาณงาน ความสำคัญของตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นของงานนั้น หรือเมื่อมีการปรับปรุงตำแหน่งใหม่ตามจำเป็น

การเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ที่จะกระทำได้อีกเมื่อมีอัตราว่างในตำแหน่งนั้น ๆ และผู้อำนวยการเห็นสมควรให้ได้เลื่อนตำแหน่ง พร้อมทั้งให้ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนตามกรอบอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่ได้รับเลื่อน ตามข้อ ๒๘ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙



หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่

ข้อ ๙ คณะกรรมการระดับต้นที่พิจารณาตั้งแต่ระดับปฏิบัติงานจนถึงชำนาญการพิเศษ มีองค์ประกอบรวมกันไม่น้อยกว่า ๕ คน ดังนี้

(๑) ผู้บริหารระดับกลาง ในกลุ่มหรือศูนย์ที่ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งถือครองตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน เป็นประธานคณะกรรมการ หรือผู้บริหารระดับสูง ในฝ่ายชั้นตรงที่ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งถือครองตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน เป็นประธานคณะกรรมการ

(๒) ผู้บริหารระดับต้น ของฝ่ายที่ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งถือครองตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้บริหารระดับต้น ของหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียง เป็นกรรมการ

(๔) เจ้าหน้าที่ระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่ขอเลื่อนในสาขาที่เกี่ยวข้อง เป็นกรรมการ

(๕) เจ้าหน้าที่บริหารงานหรือผู้ได้รับมอบหมาย จากกลุ่ม ศูนย์ ฝ่าย เป็นเลขานุการ



หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่

ข้อ ๙ คณะกรรมการระดับต้นที่พิจารณาตั้งแต่ระดับปฏิบัติงานจนถึงชำนาญการพิเศษ มีองค์ประกอบรวมกันไม่น้อยกว่า ๕ คน ดังนี้

(๑) ผู้บริหารระดับกลาง ในกลุ่มหรือศูนย์ที่ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งถือครองตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน เป็นประธานคณะกรรมการ หรือผู้บริหารระดับสูง ในฝ่ายชั้นตรงที่ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งถือครองตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน เป็นประธานคณะกรรมการ

(๒) ผู้บริหารระดับต้น ของฝ่ายที่ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งถือครองตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้บริหารระดับต้น ของหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียง เป็นกรรมการ

(๔) เจ้าหน้าที่ระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่ขอเลื่อนในสาขาที่เกี่ยวข้อง เป็นกรรมการ

(๕) เจ้าหน้าที่บริหารงานหรือผู้ได้รับมอบหมาย จากกลุ่ม ศูนย์ ฝ่าย เป็นเลขานุการ



THANK YOU

