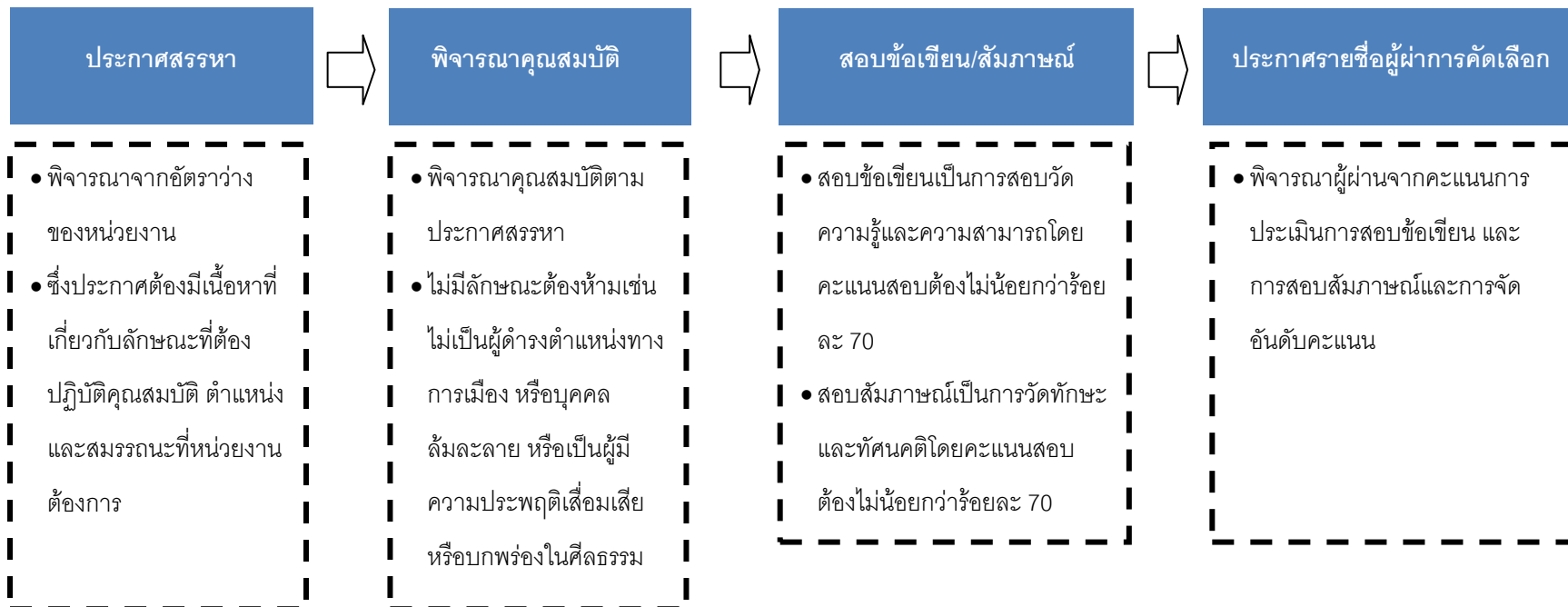


## หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร



## หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

### 1. กำหนดตำแหน่งและค่าตอบแทน

พิจารณาเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทน  
ตามโครงสร้างเงินเดือน และ  
ประสบการณ์ของผู้ผ่านการคัดเลือก  
ตามข้อบังคับของสำนักงานและ  
มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

### 2. รายงานตัว

การรายงานตัว ผู้ได้รับการคัดเลือกต้อง  
นำส่งเอกสารเพิ่มเติม ดังนี้

- 1) ใบตรวจสุขภาพ
- 2) ใบตรวจอาชญากรรม

### 3. ทดลองงาน

ทดลองงาน เป็นระยะเวลา 4 เดือน โดยมี  
เกณฑ์ดังนี้

|                |                  |
|----------------|------------------|
| ผ่านการประเมิน | 80 - 100         |
| ขยายระยะเวลา   | 60 - 79          |
| ไม่ผ่าน        | 0 - 59           |
| หมายเหตุ       | ขยายเวลา 2 เดือน |

### 4. บรรจุและแต่งตั้ง

พิจารณาผู้ผ่านการทดลองงาน

## หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

การกำหนดรอบระยะเวลาการประเมินผลงานรอบที่ 1 วันที่ 1 ตุลาคม -31 มีนาคม  
ของปีถัดไปและรอบที่ 2 วันที่ 1 เมษายน – 30 กันยายน ของปีปัจจุบัน  
กำหนดรายละเอียดของบันทึกข้อตกลง การปฏิบัติราชการ

รายละเอียดของบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติราชการ  
ประกอบด้วย  
1 ผลสัมฤทธิ์ของงาน  
2 พฤติกรรมการปฏิบัติงาน

### ระดับผลการประเมิน

| ผลการประเมิน | อัตราการเลื่อนเงินเดือน                   |
|--------------|-------------------------------------------|
| ดีเด่น       | ตั้งแต่ร้อยละ 95 ถึง 100 คะแนน            |
| ดีมาก        | ตั้งแต่ร้อยละ 85 แต่ไม่ถึงร้อยละ 95 คะแนน |
| ดี           | ตั้งแต่ร้อยละ 75 แต่ไม่ถึงร้อยละ 85 คะแนน |
| พอใช้        | ตั้งแต่ร้อยละ 65 แต่ไม่ถึงร้อยละ 75 คะแนน |
| ปรับปรุง     | น้อยกว่าร้อยละ 65 คะแนน                   |

## หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

### การให้คุณ

การปรับเปลี่ยนเงินเดือน  
การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน  
การประเมินผลงานประจำปี

การปรับเลื่อนตำแหน่ง  
การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีปัจจัย ดังนี้  
1. สมรรถนะ 2. ผลงาน 3. พฤติกรรม 4.

สวัสดิการเบื้องต้น  
เป็นสวัสดิการพื้นฐานที่จำเป็น โดยมีหลักเกณฑ์  
ให้พนักงานตั้งแต่วันที่  
รายงานตัวกับสำนักงาน เช่น ประกันสังคม  
กองทุนเงินทดแทน

### การให้โทษ

ภาคทัณฑ์  
พิจารณาสั่งลงโทษพนักงานที่ผิดครั้งแรก หรือทำให้  
สำนักงานเกิดความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการมิได้เจตนา

ตัดเงินเดือน  
พิจารณาสั่งลงโทษพนักงานที่มีความผิดซ้ำ และทำให้  
สำนักงานเกิดความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการมิได้เจตนา

ลดเงินเดือน  
พิจารณาสั่งลงโทษพนักงานที่มีความผิดซ้ำ และลงโทษ  
ตัดเงินเดือน หรือทำให้สำนักงานเกิดความเสียหายที่  
ร้ายแรง

ปลดออก  
พิจารณาสั่งลงโทษพนักงานที่ผิดวินัยร้ายแรง เช่น  
ทุจริต หรือทำให้สำนักงานเกิดความเสียหายอย่าง  
ร้ายแรง