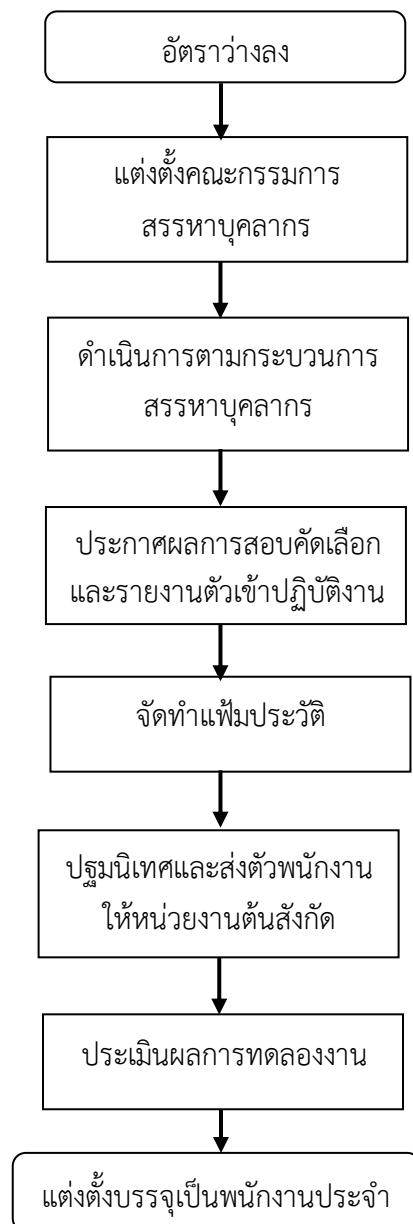


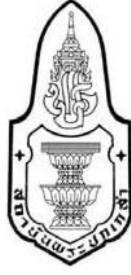


หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
สถาบันพระปกเกล้า

---

1. หลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งบุคลากร  
ประกาศการได้มาซึ่งมาพนักงาน โดยขั้นตอนการสรรหาดังนี้





## ประกาศสถาบันพระปกเกล้า

### เรื่อง หลักเกณฑ์การได้มาซึ่งพนักงานและลูกจ้างของสถาบันพระปกเกล้า

.....

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 13 แห่งข้อบังคับสถาบันพระปกเกล้าว่าด้วย การบริหารงานบุคคล คณะกรรมการกลั่นกรองการบริหารงานบุคคลในคราวประชุม ครั้งที่ 1/2542 เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2542 เห็นควรให้กำหนดหลักเกณฑ์การได้มาซึ่งพนักงานและลูกจ้างของสถาบันพระปกเกล้า ไว้ดังนี้

#### ข้อ 1 ในประกาศนี้

“การเชื่อเชิญ” หมายความว่า กระบวนการได้มาซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์สูงทั้งจากภาครัฐและเอกชนให้เข้ามาทำงานในสถาบันโดยใช้วิธีเชิญชวน

“การสรรหา” หมายความว่า กระบวนการได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้เข้ามาทำงานในสถาบันโดยใช้วิธีชักจูง

“การคัดเลือก” หมายความว่า กระบวนการได้มาโดยพิจารณาความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมของผู้ที่มาสมัครงาน เพื่อที่จะได้บุคคลที่มีคุณสมบัติถูกต้อง ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

“การรับโอน”<sup>1</sup> หมายความว่า กระบวนการได้มาซึ่งบุคคล จากสำนักงานสภาพัฒนาการเมือง หรือหน่วยงานอื่น ในตำแหน่งผู้บริหาร อาจารย์ นักวิชาการและวิจัยที่มีความรู้ความสามารถและมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในทางวิชาการ หรือตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป ที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์หรือผลงานในด้านนั้นเป็นอย่างดี

**ข้อ 2** การเชื่อเชิญ ให้ใช้กับการได้มาซึ่งพนักงานตำแหน่งบริหารและตำแหน่งวิชาการและวิจัย ระดับผู้ทรงคุณวุฒิ และระดับเชี่ยวชาญโดยให้เลขาธิการเป็นผู้ดำเนินงาน

**ข้อ 3** การสรรหา ให้ใช้กับการได้มาซึ่งพนักงานตำแหน่งวิชาการ และวิจัยอื่นๆ ที่ไม่ได้รับไว้ในข้อ 2 และพนักงานตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป โดยให้มีคณะกรรมการสรรหา ซึ่งเลขาธิการแต่งตั้งประกอบด้วย ประธานกรรมการ กรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งคนและเลขานุการ และให้คณะกรรมการพิจารณาดำเนินการตามที่เห็นสมควร โดยอาจประกาศรับสมัครหรือไม่ประกาศรับสมัครก็ได้

<sup>1</sup> ข้อ 1 คำว่า “การรับโอน” เพิ่มเติมโดย ประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์การได้มาซึ่งพนักงานและลูกจ้างของสถาบันพระปกเกล้า วันที่ 31 พฤษภาคม 2553

ข้อ 4 ในการสรรหา อย่างน้อยต้องพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นในเรื่องความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งนั้น และความรู้ความสามารถด้านภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ โดยอาจมีการสัมภาษณ์หรือทดสอบประกอบด้วยก็ได้

ข้อ 5 การคัดเลือกลูกจ้างให้เป็นไปตามวิธีการที่เลขาธิการกำหนด

ข้อ 5/1<sup>2</sup> การรับโอนบุคคลจากสำนักงานสภาพัฒนาการเมือง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังนี้

- (1) ต้องมีอัตราว่างในตำแหน่งที่จะรับโอน และคณะกรรมการกลั่นกรองการบริหารงานบุคคล เห็นชอบให้รับโอนได้
- (2) ต้องเป็นพนักงานประจำที่มีตำแหน่งและคุณสมบัติเช่นเดียวกัน
- (3) ต้องผ่านการทดสอบและสัมภาษณ์จากคณะกรรมการที่เลขาธิการแต่งตั้ง
- (4) ต้องได้รับความยินยอมจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานต้นสังกัดเดิม
- (5) การรับโอนให้นับอายุงานต่อเนื่อง ส่วนเงินเดือนให้ได้ไม่สูงกว่าขั้นต่ำของพนักงานในตำแหน่งที่ว่างนั้น เว้นแต่มีประสบการณ์ตรงกับตำแหน่งให้เพิ่มเงินเดือนได้ตามหลักเกณฑ์ของสถาบัน

ข้อ 5/2<sup>3</sup> การรับโอนบุคคลจากหน่วยงานอื่นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลั่นกรองการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้โดยต้องคำนึงถึงหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 5/1 ด้วย

ข้อ 6 การพิจารณาตำแหน่งหน้าที่และคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการบรรจุให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และขอบเขตของงานในตำแหน่งนั้น ๆ

ข้อ 7 ให้เลขาธิการเป็นผู้รักษาการตามประกาศ

ประกาศ ณ วันที่ 29 เมษายน 2542

(ลงชื่อ) บวรศักดิ์ อุวรรณโณ

(ศาสตราจารย์ ดร.บวรศักดิ์ อุวรรณโณ)

เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

<sup>2</sup> ข้อ 5/1 เพิ่มเติมโดย ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์การได้มาซึ่งพนักงานและลูกจ้างของสถาบันพระปกเกล้า วันที่ 31 พฤษภาคม 2553

<sup>3</sup> ข้อ 5/2 เพิ่มเติมโดย ประกาศฯ เรื่อง หลักเกณฑ์การได้มาซึ่งพนักงานและลูกจ้างของสถาบันพระปกเกล้า วันที่ 31 พฤษภาคม 2553

## 2. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

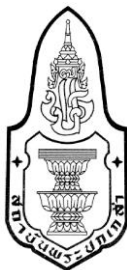
- ระเบียบข้อบังคับการประเมินผลการปฏิบัติงาน สถาบันพระปกเกล้ากำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ ปีละ 1 ครั้ง และการบริหารผลการปฏิบัติงานดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานเดียวกัน ดังนี้

- วันที่ 1 ตุลาคม – 30 สิงหาคม (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเดือน กันยายน)

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 การประเมินรายบุคคล ได้แก่ งานที่รับผิดชอบในหน้าที่ตามข้อตกลงที่จัดทำไว้ งานอื่นที่ได้รับมอบหมาย และสมรรถนะหลัก (Core Competency)

ส่วนที่ 2 การประเมินภาพรวมของส่วนงาน



**หลักเกณฑ์สถาบันพระปกเกล้า  
ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
พ.ศ. 2557**

---

ด้วยเห็นควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 23 แห่งข้อบังคับสถาบันพระปกเกล้า ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542 และคณะกรรมการกฤษฎีกากระทรวงการมหาดไทย ในการประชุมครั้งที่ 2/2556 เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2556 ให้ความเห็นชอบจึงออกหลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ ดังต่อไปนี้

**ข้อ 1** หลักเกณฑ์นี้เรียกว่า “หลักเกณฑ์สถาบันพระปกเกล้า ว่าด้วยการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2557 ”

**ข้อ 2** หลักเกณฑ์นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

**ข้อ 3** ให้ยกเลิกหลักเกณฑ์สถาบันพระปกเกล้า ว่าด้วยการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2551

**ข้อ 4** การประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการเพื่อประโยชน์ ดังนี้

- 4.1 เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานประจำและลูกจ้าง
- 4.2 เพื่อประกอบการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งพนักงานทดลองงานเป็นพนักงานประจำ
- 4.3 เพื่อประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ซึ่งพนักงานที่มีสิทธิจะต้องปฏิบัติงานกับสถาบันฯ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 8 เดือน ณ วันที่ 1 ตุลาคมของทุกปี

**ข้อ 5** ผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน

- 5.1 ผู้ประเมิน หมายถึง รองเลขาธิการ ผู้ช่วยเลขาธิการ หรือผู้อำนวยการ
- 5.2 ผู้รับการประเมิน หมายถึง
  - 5.2.1 พนักงานประจำ ซึ่งได้แก่ พนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป พนักงานวิชาการและวิจัย และพนักงานบริหาร
  - 5.2.2 พนักงานทดลองงาน
  - 5.2.3 ลูกจ้าง

**ข้อ 6** วิธีการประเมิน

- 6.1 ให้พนักงานบริหารงานบุคคล ส่งแบบประเมินผลให้ผู้รับการประเมินตามแบบฟอร์มที่เลขาธิการกำหนดท้ายหลักเกณฑ์นี้

6.2 ให้ผู้รับการประเมินกรอกรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและผลการปฏิบัติงานในแบบประเมินผลหรือแบบเอกสารเพิ่มเติม

6.3 ให้ผู้ประเมิน ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน โดยพิจารณาจากข้อตกลงการปฏิบัติงานประจำปีเป้าหมายและตัวชี้วัด (Proficiency Level) และระดับสมรรถนะ ที่คาดหวังตามตำแหน่งและระดับของผู้รับการประเมิน

กรณีลูกจ้างให้ผู้ประเมินพิจารณาประเมินเฉพาะผลการปฏิบัติงานเท่านั้น จากนั้นให้ทำการประเมินร่วมกันระหว่างผู้ประเมินกับผู้รับการประเมินแต่ละคน เพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ของงานที่เกิดขึ้น และความคาดหวังที่ผู้ประเมิน มีต่อผู้รับการประเมิน

6.4 ให้ผู้ประเมินจัดทำคะแนนจากผลการประเมิน โดยเทียบคะแนนแต่ละส่วน ในตารางและสรุปผลการประเมินเป็นเกรด A-E พร้อมทั้งกรอกข้อมูลในแผนพัฒนาผลการปฏิบัติงานรายบุคคล กรณีพนักงานประจำและลูกจ้าง หากปีใดได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีเท่ากับเกรด E ถือว่าไม่ผ่านการประเมินและจะไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในปีนั้นและหากได้รับผลการประเมินการปฏิบัติงานเท่ากับเกรด E ติดต่อกันเป็นเวลา 3 ปีให้เลขาธิการดำเนินการตามข้อ 48 (4) แห่งข้อบังคับสถาบันพระปกเกล้า ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

กรณีพนักงานทดลองงาน หากได้รับผลการประเมินทดลองงานต่ำกว่าเกรด C ถือว่าพนักงานผู้นั้นไม่ผ่านการทดลองงาน

6.5 ให้พนักงานบริหารงานบุคคลรวบรวมแบบประเมินผล และนำเสนอต่อรองเลขาธิการที่เป็นผู้กำกับดูแลในสายงาน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นและลงนามและส่งแบบประเมินผลคืนให้กับพนักงานบริหารงานบุคคลภายในสัปดาห์

6.6 ให้พนักงานบริหารงานบุคคลส่งแบบประเมินผลให้ผู้ประเมินเพื่อแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมิน ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงงาน และพัฒนาตนเองของผู้รับการประเมินต่อไป

6.7 ให้พนักงานบริหารงานบุคคล จัดทำสรุปผลการประเมินเสนอต่อเลขาธิการเพื่อลงนามรับทราบผลการประเมินโดยภาพรวม

**ข้อ 7** เพื่อประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนระดับของพนักงาน สถาบันฯ จะดำเนินการเทียบผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีจากระบบเก่าเป็นระบบใหม่ ดังนี้

7.1 คะแนน 91 คะแนนขึ้นไป = เกรด A

7.2 คะแนน 81 – 90 คะแนน = เกรด B

7.3 คะแนน 71 – 80 คะแนน = เกรด C

7.4 คะแนน 61 – 70 คะแนน = เกรด D

7.5 คะแนน 60 คะแนนลงไป = เกรด E

ข้อ 8 กรณีที่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถทำการประเมินผลให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาไม่ว่ากรณีใด ให้ขยายระยะเวลาในการประเมินผลออกไปได้สิบห้าวันโดยได้รับอนุมัติจากเลขาธิการ

ข้อ 9 กรณีผู้รับการประเมินเห็นว่าผลการประเมินไม่เป็นธรรมให้ผู้รับการประเมินร้องทุกข์ต่อเลขาธิการภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่รับทราบผลการประเมิน และให้เลขาธิการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ได้รับการร้องทุกข์

ข้อ 10 ในวาระเริ่มแรกของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ครั้งที่ 1/2557 ให้มีการประเมินตามหลักเกณฑ์เก่าและใหม่ควบคู่กันไป

ประกาศ ณ วันที่ 5 กันยายน 2557

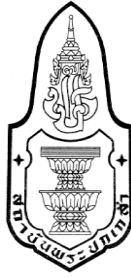
(ลงชื่อ) บวรศักดิ์ อุวรรณโณ

(ศาสตราจารย์ ดร.บวรศักดิ์ อุวรรณโณ)

เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

### 3. ประมวลจริยธรรมของบุคลากรสถาบันพระปกเกล้า





## ระเบียบสถาบันพระปกเกล้า

### ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งกรรมการจริยธรรมประเภทพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2556

.....

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งพนักงานและลูกจ้างเป็นกรรมการในคณะกรรมการจริยธรรม ตามข้อ 15 (3) ของประมวลจริยธรรม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 (1) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันพระปกเกล้า พ.ศ.2541 ประกอบกับ ข้อ 15 (3) ของประมวลจริยธรรม จึงออกระเบียบไว้ดังนี้

**ข้อ 1** ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันพระปกเกล้า ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งกรรมการจริยธรรมประเภทพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2556”

**ข้อ 2** ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

**ข้อ 3** การได้มาซึ่งพนักงานและลูกจ้าง จำนวนสองคนในคณะกรรมการจริยธรรม ตาม ข้อ 15 (3) ของประมวลจริยธรรม ให้ดำเนินการโดยใช้วิธีการเลือกตั้งตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

**ข้อ 4** พนักงานและลูกจ้างผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในข้อ 15/3 ของประมวลจริยธรรม

**ข้อ 5** พนักงานผู้มีสิทธิเลือกตั้ง และมีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งตามระเบียบนี้ต้องผ่านการประเมินผลการทดลองงานแล้ว และต้องไม่อยู่ระหว่างการลาซึ่งได้รับอนุมัติให้ลาเกินกว่าหกเดือนขึ้นไป ทั้งนี้ไม่รวมถึงผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร

ลูกจ้างผู้มีสิทธิเลือกตั้ง และมีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งตามระเบียบนี้ต้องปฏิบัติงานต่อเนื่องมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี นับถึงวันที่มีการสมัครรับเลือกตั้ง

**ข้อ 6** ให้เลขาธิการคณะกรรมการจริยธรรมจัดทำรายชื่อพนักงานและลูกจ้างผู้มีสิทธิเลือกตั้งและผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งปิดประกาศไว้โดยเปิดเผย

**ข้อ 7** การประกาศรับสมัครและกำหนดการเลือกตั้งให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนด

**ข้อ 8** การสมัครรับเลือกตั้งและการเสนอชื่อ ให้ดำเนินการดังนี้

(1) การสมัครรับเลือกตั้ง ให้ผู้สมัครรับเลือกตั้งยื่นใบสมัครต่อเลขาธิการคณะกรรมการจริยธรรม ณ สถานที่ที่กำหนด ภายในระยะเวลาการรับสมัคร

(2) การเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ผู้มีสิทธิเลือกตั้งเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โดยการเสนอชื่อบุคคลให้ทำเป็นหนังสือ แนบประวัติพร้อมทั้งหนังสือยินยอมจากผู้ได้รับการเสนอชื่อ ยื่นต่อเลขาธิการคณะกรรมการจริยธรรม ณ สถานที่ที่กำหนด ภายในระยะเวลาการรับสมัคร

ให้เลขาธิการคณะกรรมการจริยธรรมตรวจสอบหลักฐานการสมัคร คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้สมัครรับเลือกตั้ง และจัดทำประกาศรายชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งปิดประกาศไว้โดยเปิดเผย

**ข้อ 9** ให้เลขาธิการคณะกรรมการจริยธรรมจัดให้มีการเลือกตั้งเพื่อให้ได้พนักงานหรือลูกจ้างจำนวนสองคนที่ได้รับคะแนนสูงสุด

ให้พนักงานและลูกจ้างที่มีสิทธิเลือกตั้งแต่ละคนมีสิทธิเลือกตั้งพนักงานหรือลูกจ้างจากรายชื่อผู้สมัครรับเลือกตั้งได้ไม่เกินสองคน โดยใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ

กรณีผู้สมัครรับเลือกตั้งมีจำนวนเท่ากับจำนวนตำแหน่งกรรมการที่ว่าง ให้ใช้วิธีการออกเสียงลงคะแนนรับรอง โดยผู้ได้รับการเลือกตั้งจะต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง

**ข้อ 10** ให้เลขาธิการประกาศรายชื่อผู้ได้รับการเลือกตั้ง และแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการจริยธรรม

**ข้อ 11** ให้เลขาธิการรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศและคำสั่งเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้เลขาธิการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและคำวินิจฉัยนั้นให้เป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ 21 มีนาคม 2556

(ลงชื่อ) บวรศักดิ์ อุวรรณโณ

(ศาสตราจารย์ ดร.บวรศักดิ์ อุวรรณโณ)

เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า