



หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของ องค์การตลาด กระทรวงมหาดไทย

๑. การสรรหาและคัดเลือกพนักงาน

องค์การตลาดมีการสรรหาและคัดเลือกพนักงานเป็นไปตามข้อบังคับองค์การตลาดว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ.๒๕๐๙ โดยหลักเกณฑ์ในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคล มาปฏิบัติงาน โดยวิธีการสอบแข่งขัน ซึ่งผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกกับองค์การตลาดจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่รับสมัครตามระเบียบขององค์การตลาดว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานขององค์การตลาด พ.ศ.๒๕๖๒

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

องค์การตลาดมีหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ดังนี้

๒.๑ ผู้ที่จะเข้าทำงานเป็นผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณสมบัติเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นอย่างน้อยดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(๓) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือไม่เป็นโรคเรื้อรัง วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏ อาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษ หรือโรคพิษสุราเรื้อรัง

(๔) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

(๖) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษถึงต้องออกจากราชการหรือรัฐวิสาหกิจ

(๗) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษแล้วเกินห้าปี

๒.๒ สำหรับการคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การตลาด องค์การตลาดจะคำนึงถึงกรอบอัตรากำลัง ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะและคุณสมบัติอื่นๆ ที่จำเป็นและเหมาะสม สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งเพื่อประโยชน์ขององค์การตลาดเป็นสำคัญ โดยกระบวนการคัดเลือกต้องมีมาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

๒.๓ สำหรับการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การตลาด องค์การตลาดจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่งประกอบด้วยประธานและกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมตามหลักเกณฑ์และคุณสมบัติแต่ละตำแหน่งที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครบุคลากรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การตลาด

๒.๔ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมสำหรับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การตลาดแล้ว คณะกรรมการจะได้รายงานผลการพิจารณาคัดเลือกต่อผู้อำนวยการองค์การตลาดและบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่เหมาะสม

๒.๕ หลังจากองค์การตลาดดำเนินการออกคำสั่งบรรจุบุคคลเพื่อให้ทดลองปฏิบัติงานแล้ว คณะกรรมการจะทำการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานทดลองปฏิบัติงาน หากปรากฏว่าผลว่า ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ๙๐ วัน และมีคุณสมบัติครบถ้วน องค์การตลาดจะแต่งตั้งให้เป็นพนักงานองค์การ ตลาดตามข้อบังคับองค์การตลาดว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ.๒๕๐๙ และระเบียบองค์การตลาดว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานขององค์การตลาด พ.ศ.๒๕๖๒ และ ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๓. การย้าย การโอน หรือการเลื่อน

๓.๑ การย้ายหรือโอนพนักงานทุกตำแหน่งให้อยู่ในอำนาจของผู้อำนวยการองค์การตลาด ตามมาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การตลาด พ.ศ. ๒๔๙๖ และเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และมติคณะกรรมการองค์การตลาดที่เกี่ยวข้อง

๓.๑.๑ หลักเกณฑ์การพิจารณาการย้ายพนักงานภายในองค์การตลาด อาจดำเนินการได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร
- (๒) เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนกำลังคนในหน่วยงาน
- (๓) เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของพนักงาน
- (๔) ตามความจำเป็นของภารกิจหรือโครงการสำคัญขององค์กร
- (๕) ตามคำร้องขอของพนักงาน โดยพิจารณาจากความจำเป็นและประโยชน์ของทาง

ราชการหรือองค์กรเป็นสำคัญ

๓.๑.๒ หลักเกณฑ์การพิจารณาโอนพนักงาน ดำเนินการได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เป็นการโอนภายในตำแหน่งที่มีคุณสมบัติและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สอดคล้องกัน
- (๒) ต้องไม่ทำให้อัตรากำลังของหน่วยงานต้นทางได้รับผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญ
- (๓) ผู้รับการโอนต้องมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

ที่จะโอน

- (๔) ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และได้รับอนุมัติจาก

ผู้อำนวยการ

๓.๒ ข้อบังคับองค์การตลาดว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. ๒๕๐๙ หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง ดังนี้

๓.๒.๑ ข้อ ๑๒. การเลื่อนตำแหน่งพนักงานสามัญ ให้ผู้อำนวยการสั่งเลื่อนได้ดังนี้

(๑) ตำแหน่งแลชานูการ ให้คัดเลือกจากพนักงานสามัญที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนก มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๒) ตำแหน่งหัวหน้าแผนก ให้คัดเลือกจากพนักงานสามัญที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าแผนกมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๓) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าแผนก ให้คัดเลือกจากพนักงานสามัญที่ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่า ๗๕๐ บาท และได้ทำงานในองค์การตลาดมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๓.๒.๒ ข้อ ๑๓ เพื่อประโยชน์ขององค์การตลาด การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งในองค์การ ตลาด ผู้อำนวยการจะแต่งตั้งจากข้าราชการหรือพนักงานเทศบาล ซึ่งอธิบดีหรือนายกเทศมนตรีเจ้าสังกัดได้ อนุมัติให้ไปช่วยงานองค์การตลาดได้

/ข้าราชการ...

ข้าราชการหรือพนักงานที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางองค์การตลาด ให้ได้รับเงินเดือนทางองค์การตลาด แต่ให้ได้รับค่าพาหนะเหมาจ่ายเป็นรายเดือนในอัตราร้อยละ ๕๐ ของอัตราเงินเดือนในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งทางองค์การตลาด และมีสิทธิได้รับเงินรางวัลโบนัสประจำปีเช่นเดียวกับพนักงานสามัญขององค์การตลาด

๓.๒.๓ ข้อ ๑๔ พนักงานองค์การตลาดผู้ได้เลื่อนตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้เลื่อนนั้น แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้เลื่อนขึ้น ก็ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่เท่ากับเงินเดือนที่ได้รับอยู่

๓.๒.๔ ข้อ ๑๕ ถ้าตำแหน่งพนักงานสามัญว่างลง และยังมีได้แต่งตั้งผู้ใดให้ดำรงตำแหน่งนั้น หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ให้ผู้อำนวยการสั่งให้พนักงานสามัญที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นชั่วคราวได้ ผู้รักษาการในตำแหน่งตามความในข้อนี้ ให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้นทุกประการ

๓.๒.๕ ข้อ ๑๖ ผู้อำนวยการอาจรับบรรจุบุคคลที่เคยทำงานในทบวงการเมือง องค์การของรัฐบาล หรือบริษัทจำกัด ซึ่งออกจากงานมาโดยไม่มีควมผิด หรือบุคคลที่ผู้อำนวยการพิจารณาเห็นสมควรเข้าดำรงตำแหน่งในองค์การตลาด ในตำแหน่งที่ว่างตามอัตราเงินเดือนที่ผู้อำนวยการจะกำหนดให้เป็นรายๆ ไป แต่ไม่เกินอัตราขั้นสูงของอัตราเงินเดือนประจำตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

๓.๒.๖ ข้อ ๑๗ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานองค์การตลาด ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาและสั่งเลื่อน การพิจารณาสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยปกติให้สั่งเลื่อนได้ปีละหนึ่งขั้น โดยคำนึงถึงความอุตสาหะ ความรู้ ความสามารถ และการปฏิบัติตามวินัย ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของงานในตำแหน่งนั้น ๆ พนักงานองค์การตลาดผู้ใดควรได้รับเงินเดือนเพิ่มเป็นพิเศษเกินกว่าหนึ่งขั้น ผู้อำนวยการจะสั่งให้เลื่อนได้โดยอนุมัติของประธานกรรมการองค์การตลาด

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

องค์การตลาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานลูกจ้างขององค์การตลาดเป็นประจำทุกปี โดยมีรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม - ๓๐ กันยายนของทุกปี โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ องค์การตลาดจะแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำหน้าที่ในการกลั่นกรองและพิจารณาเกี่ยวกับแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ของ องค์การตลาดตั้งแต่กระบวนการคณะกรรมการทบทวนและจัดทำแผนฯ จะทำการประชุมหารือ เพื่อกำหนดตัวชี้วัดระดับองค์กร ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร จากนั้นจะถ่ายทอดตัวชี้วัดในระดับองค์กรลงไปตามลำดับชั้นจนถึงตัววัดระดับบุคคลตามลำดับชั้นตอน ดังนี้

(๑) คณะกรรมการการฯ จะดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาดตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

(๒) ผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของแต่ละส่วนงาน และตามหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาด

(๓) คณะกรรมการการฯ นำผลการประเมินของพนักงานและข้อมูลการปฏิบัติงานของพนักงานจากฝ่ายบริหารบุคคลมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาดตามกฎหมายข้อบังคับและ

ระเบียบที่เกี่ยวข้องคณะกรรมการเสนอผลการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และรายงานผลการประเมินต่อผู้มีอำนาจในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานลูกจ้างขององค์การตลาด

๔.๒ ผู้มีอำนาจพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานลูกจ้างขององค์การตลาดตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๕. การพัฒนาบุคลากร

องค์การตลาด มีการพัฒนาบุคลากรขององค์การตลาดอย่างต่อเนื่อง โดยการเพิ่มความรู้ ทักษะและประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาด ซึ่งสำหรับการเพิ่มทักษะ ความรู้และประสบการณ์ของพนักงานหรือลูกจ้างแต่ละรายนั้น องค์การตลาดจะพิจารณาจากผลประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานลูกจ้างขององค์การตลาดของผู้บังคับบัญชา ตามข้อเสนอแนะ หรือข้อสังเกตของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการประเมินตนเองของพนักงานหรือลูกจ้างองค์การตลาด การมอบนิยมอบการเสริมสร้างความรู้ โดยมีลักษณะการส่งเสริมความรู้ ทักษะและประสบการณ์ใหม่ๆ ให้กับพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาด ดังนี้

๕.๑ การให้ความรู้ในด้านต่างๆ จากผู้บริหารระดับสูงต่อพนักงานและลูกจ้างองค์การตลาด

๕.๒ การจัดงานฝึกอบรมภายในองค์กรโดยผู้เชี่ยวชาญในด้านต่างๆ เพื่อถ่ายทอดความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้วย การจัดทำ Workshop นำเสนอผลงานเพื่อเป็นการเพิ่มทักษะให้แก่พนักงานและลูกจ้างองค์การตลาด

๕.๓ การส่งพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาดไปเรียนหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานกิจการตามภารกิจ หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยองค์การตลาดได้มีจัดหาหลักสูตรที่สำคัญและได้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แก่พนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาดอย่างสม่ำเสมอ

๕.๔ การศึกษา ดูงานจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำมาเป็นต้นแบบ หรือแบบอย่างสำหรับการนำมาปรับใช้ หรือประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาด

๖. การให้ทุนให้โทษ และการสร้างขวัญและกำลังใจ

องค์การตลาดได้ใช้การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานลูกจ้างขององค์การตลาดและการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์การตลาด สำหรับการให้ทุนและให้โทษ และสร้างขวัญและกำลังใจดังนี้

๖.๑ การให้ทุนและสร้างขวัญกำลังใจต่อพนักงานองค์การตลาด

(๑) การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานลูกจ้างขององค์การตลาด เป็นประจำทุกปี

(๒) การจ่ายเงินโบนัสพนักงานและลูกจ้างองค์การตลาด โดยมีหลักเกณฑ์เป็นไปตามหลักเกณฑ์การปรับปรุงระบบแรงจูงใจในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖ ประกอบกับข้อบังคับองค์การตลาดว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายโบนัสสำหรับพนักงานและลูกจ้างประจำขององค์การตลาด พ.ศ.๒๕๖๐

(๓) การอำนวยความสะดวก สร้างสภาวะแวดล้อมที่ดีสำหรับการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาดภายใต้โครงการ “Happy Work Place”

(๔) การยกย่อง เชิดชูเกียรติ ต่อพนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาด รวมถึงส่วนงานภายในขององค์การตลาดที่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร ภายใต้โครงการ “คนดี คนเก่ง คนกล้า”

(๕) การส่งเสริมและสนับสนุนพนักงานในการเพิ่มทักษะ การพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมให้มีการไปศึกษาดูงานและต่อยอดในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานองค์การตลาด

/๕.๒ การให้โทษ...

๖.๒ การให้โทษ

(๑) องค์การตลาด มีนโยบายให้พนักงานและลูกจ้างประพตติ ปฏิบัติตนให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับขององค์การตลาด ตลอดจนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้ยึดมั่นคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพที่พนักงานและลูกจ้างพึงปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ตลอดจนวินัยของพนักงานอย่างเคร่งครัด สำหรับกรณีพนักงานหรือลูกจ้างที่ฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามองค์การตลาดได้กำหนดโทษทางวินัยไว้ในข้อบังคับขององค์การตลาด ว่าด้วยการทำงานขององค์การตลาด พ.ศ.๒๕๕๗ โดยกำหนดไว้ใน ข้อ.๖๑ มีโทษทางวินัย ๕ สถาน โดยเรียงจากโทษหนักไปหาโทษเบา ได้แก่ (๑) ปลดออก (๒) ให้ออก (๓) ลดขั้นเงินเดือน (๔) ตัดเงินเดือน (๕) ภาคทัณฑ์ ทั้งนี้ สำหรับกรณีที่พนักงานและลูกจ้างฝ่าฝืนหรือกระทำความผิดเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก หากผู้บังคับบัญชาพิจารณาแล้วเห็นว่ามิเหตุอันควรงดโทษ อาจจะทำการว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้ ทั้งนี้ การว่ากล่าวตักเตือน หรือ การทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ นั้น ไม่ถือว่าเป็น โทษทางวินัย

(๒) สำหรับการลงโทษต่อพนักงานและลูกจ้างองค์การตลาด มีระเบียบ ข้อบังคับขององค์การตลาดที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ข้อบังคับองค์การตลาด ว่าด้วยการทำงานขององค์การตลาด พ.ศ.๒๕๕๗
- ข้อบังคับองค์การตลาด ว่าด้วยประมวลจริยธรรมขององค์การตลาด พ.ศ.๒๕๕๕
- ระเบียบองค์การตลาด ว่าด้วยหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับการรับผิดทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.๒๕๕๙
- ระเบียบองค์การตลาด ว่าด้วยการสอบสวน การแต่งตั้งกรรมการ การรวบรวมพยานหลักฐานในการดำเนินการทางวินัย พ.ศ.๒๕๖๓
