

ประกาศองค์การตลาด

เรื่อง รับสมัครคัดเลือกพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๔ (กลุ่มงานปริญญา) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา) และรับสมัครคัดเลือกพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญาและที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๖ (กลุ่มงานปริญญาและที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี)

ด้วยองค์การตลาดจะดำเนินการคัดเลือกพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๔ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา) และรับสมัครคัดเลือกพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญาและที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๖ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการคัดเลือกฯ ดังกล่าว เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยเน้นผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ ความรู้ความสามารถ และความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสำคัญ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ (๑) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การตลาด พ.ศ. ๒๔๙๖ ข้อ ๑๒ แห่งข้อบังคับองค์การตลาดว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. ๒๕๐๙ ข้อ ๔ และข้อ ๖ แห่งข้อบังคับองค์การตลาดว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และคำสั่งองค์การตลาด ที่ ๑๐๗/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๙ ประกอบกับมติคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และคุณสมบัติการเลื่อนตำแหน่งกลุ่มงานทั่วไป (ระดับ ๑-๓) กลุ่มงานปริญญา (ระดับ ๔-๖) และพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๙ ผู้อำนวยการองค์การตลาดจึงประกาศรับสมัครคัดเลือกพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๔ (กลุ่มงานปริญญา) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ และรับสมัครคัดเลือกพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญาและที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๖ (กลุ่มงานปริญญาและที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ตำแหน่งที่เปิดรับสมัครคัดเลือก

๑.๑ พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา)

๑.๒ พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๖ (กลุ่มงานปริญญาและที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี)

๒. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก

ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน ณ วันประกาศรับสมัคร ดังนี้

๒.๑ การสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา)

(๑) ปัจจุบันเป็นพนักงานองค์การตลาดที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๔ (กลุ่มงานปริญญา) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี โดยการนับระยะเวลาให้นับตั้งแต่วันแรกที่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๔ (นับจนถึงวันที่ประกาศรับสมัคร)

/(๒)มีคุณวุฒิการศึกษา...

(๒) มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน

(๓) ไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยตั้งแต่โทษตัดเงินเดือนขึ้นไปในช่วง ๓ ปีย้อนหลังนับถึงวันที่ประกาศรับสมัคร

(๔) มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีทุกปี ตั้งแต่ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาดในระดับปัจจุบันจนถึงวันที่ประกาศรับสมัคร อยู่ในระดับพอใช้ขึ้นไป (ไม่ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน) ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การตลาด

๒.๒ การสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๖ (กลุ่มงานปริญญา)

(๑) ปัจจุบันเป็นพนักงานองค์การตลาดที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี โดยการนับระยะเวลาให้นับตั้งแต่วันแรกที่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา) (นับจนถึงวันที่ประกาศรับสมัคร)

(๒) มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน

(๓) ไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยตั้งแต่โทษตัดเงินเดือนขึ้นไปในช่วง ๓ ปีย้อนหลังนับถึงวันที่ประกาศรับสมัคร

(๔) มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีทุกปี ตั้งแต่ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาดในระดับปัจจุบันจนถึงวันที่ประกาศรับสมัคร อยู่ในระดับพอใช้ขึ้นไป (ไม่ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน) ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การตลาด

๒.๓ การสมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๖ (ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี)

(๑) ปัจจุบันเป็นพนักงานองค์การตลาดที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ (ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี) มาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี โดยการนับระยะเวลาให้นับตั้งแต่วันแรกที่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี) (นับจนถึงวันที่ประกาศรับสมัคร)

(๒) มีคุณวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี หรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับเดียวกัน

(๓) ไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยตั้งแต่โทษตัดเงินเดือนขึ้นไปในช่วง ๓ ปีย้อนหลังนับถึงวันที่ประกาศรับสมัคร

(๔) มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีทุกปี ตั้งแต่ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาดในระดับปัจจุบันจนถึงวันที่ประกาศรับสมัคร อยู่ในระดับพอใช้ขึ้นไป (ไม่ต่ำกว่า ๖๐ คะแนน) ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การตลาด

๓. รายชื่อพนักงานองค์การตลาดที่มีสิทธิสมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓.๑ พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๔ (กลุ่มงานปริญญา) ผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา) (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศ ๑)

๓.๒ พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา) ผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๖ (กลุ่มงานปริญญา) (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศ ๒)

/๓.๓พนักงานองค์การตลาด...

๓.๓ พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี) ผู้มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๖ (ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี) (รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศ ๓)

ทั้งนี้ หากพนักงานรายใดเห็นว่าตนมีคุณสมบัติครบถ้วนแต่ไม่ปรากฏรายชื่อ ให้ทำหนังสือแจ้งฝ่ายบริหารบุคคลภายในระยะเวลาที่กำหนดตามข้อ ๖

๔. การรับสมัครเข้ารับการคัดเลือก

๔.๑ รับสมัครเข้ารับการคัดเลือก ระหว่างวันที่ ๑๒-๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๙ (เว้นวันหยุดทำการ)

๔.๒ เอกสารประกอบการรับสมัคร

(๑) ใบสมัครเข้ารับการคัดเลือก (เอกสารแนบท้ายประกาศ ๔)

(๒) แบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลที่ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น (เอกสารแนบท้ายประกาศ ๕)

(๓) แบบเสนอผลงานและประสบการณ์เลื่อนตำแหน่ง โดยนำเสนอผลงานเชิงประจักษ์ตามภารกิจขององค์การตลาดที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการทำผลงาน (ระบุบทบาทของตน ผลสำเร็จที่วัดได้ ประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น และมีหลักฐานอ้างอิง) ซึ่งเป็นผลงานตั้งแต่ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาดในระดับปัจจุบันจนถึงวันที่ประกาศรับสมัคร ให้คัดเลือกเฉพาะผลงานที่เด่นที่สุด ต้องมีความยาวของเนื้อหารวมกันไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A๔ (เอกสารแนบท้ายประกาศ ๖)

(๔) แบบข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนา/แก้ไขปัญหาของงานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง ต้องมีความยาวของเนื้อหารวมกันไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A๔ (ไม่รวมหน้าปก) (เอกสารแนบท้ายประกาศ ๗)

เอกสารตามข้อ ๔.๒ (๑) (๓) (๔) ให้รวบรวมเป็นชุดเดียว (เย็บมุมกระดาษ) จำนวน ๒ ชุด (ต้นฉบับ ๑ ชุด และสำเนา ๑ ชุด) ส่วนแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามข้อ ๔.๒ (๒) ให้ผู้สมัครเสนอผู้บังคับบัญชาระดับต้นเพื่อดำเนินการประเมินในทางลับ แล้วให้ผู้บังคับบัญชาใส่ซองปิดผนึก ส่งตรงถึงฝ่ายบริหารบุคคล ภายในวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๖.๓๐ น. โดยไม่ผ่านพนักงานองค์การตลาดผู้สมัคร

ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดใบสมัครและแบบฟอร์มตามข้อ ๔.๒ (๑) (๒) (๓) และ (๔) ได้ที่เว็บไซต์องค์การตลาด https://www.market-organization.or.th หัวข้อ “ประกาศรับสมัครงาน”

๔.๓ วิธีการยื่นเอกสารประกอบการรับสมัคร

(๑) ผู้สมัครยื่นใบสมัครและเอกสารประกอบการรับสมัครด้วยตนเอง (กรณียื่นแทนผู้สมัครต้องมีหนังสือมอบอำนาจและสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้มอบอำนาจและผู้รับมอบอำนาจ) ระหว่างวันที่ ๑๒-๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๙ (เว้นวันหยุดทำการ) ตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ น. - ๑๖.๓๐ น. ณ ฝ่ายบริหารบุคคล องค์การตลาด สำนักงานใหญ่ หรือ

(๒) ผู้สมัครยื่นใบสมัครและเอกสารประกอบการรับสมัครทางไปรษณีย์ ให้จ่าหน้าซองมายังฝ่ายบริหารบุคคล องค์การตลาด สำนักงานใหญ่ เลขที่ ๔๗ ถนนสวนผัก ซอยสวนผัก ๔ แขวงตลิ่งชัน เขตตลิ่งชัน มุมขวาล่างของซอง ระบุ “สมัครเข้ารับการคัดเลือกพนักงานองค์การตลาด ระดับ ...”

ทั้งนี้ ให้ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกส่งข้อมูลใบสมัครและเอกสารประกอบการรับสมัครโดยมีนามสกุลไฟล์ .pdf เท่านั้น มาที่ Email : hraortor2026@gmail.com โดยกำหนดชื่อเรื่องการส่งว่า “ข้อมูลผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกพนักงานองค์การตลาดระดับ ... ของนาย/นาง/นางสาว.. ตำแหน่ง.. สังกัด...” (ภายในวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๖.๓๐ น.)

/๔.๔ในกรณี...

๔.๔ ในกรณีที่พนักงานองค์การตลาดรายใดที่มีคุณสมบัติเป็นผู้มีสิทธิได้รับการคัดเลือกตามประกาศฉบับนี้ แต่ปรากฏว่าไม่ยื่นใบสมัครและเอกสารประกอบการสมัครภายในวันและเวลาที่กำหนดไว้ตามประกาศฉบับนี้ ให้ถือว่าพนักงานองค์การตลาดรายนั้นสละสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามประกาศฉบับนี้

๕. หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก (ตามเกณฑ์ในเอกสารแนบท้ายประกาศ ๘) โดยมีคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน พิจารณาจาก

๕.๑ การประเมินคุณลักษณะของบุคคลจากผู้บังคับบัญชาระดับต้น (คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน)

โดยให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลดังกล่าวตามแบบประเมินที่กำหนดในทางลับ ซึ่งผู้บังคับบัญชาที่ดำเนินการ หมายถึง หัวหน้าฝ่าย/ผู้จัดการตลาดสาขา แล้วแต่กรณี โดยพิจารณาความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทัศนคติและแรงจูงใจ การปรับตัว มนุษยสัมพันธ์ อุปนิสัย คุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณพนักงานรัฐวิสาหกิจ นโยบายและแบบแผนขององค์การตลาด

๕.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ (คะแนนเต็ม ๓๕ คะแนน) พิจารณาจาก

(๑) ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ตั้งแต่ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาดในระดับปัจจุบันจนถึงวันที่ประกาศรับสมัคร (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)

(๒) การนำเสนอผลการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอผลการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ตามภารกิจขององค์การตลาดที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการทำผลงาน ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานตั้งแต่ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน โดยจะต้องระบุชื่อผลการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาความสำเร็จของงาน ประสิทธิภาพการทำงาน บทบาทและความรับผิดชอบของผู้สมัคร ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และหลักฐานที่ตรวจสอบได้ (คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน)

๕.๓ การประเมินความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (คะแนนเต็ม ๒๕ คะแนน) พิจารณาจาก

ความรอบรู้งานในสายงาน ท่วงทีวาจา อุปนิสัย ทัศนคติ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปฏิภาณไหวพริบ บุคลิกภาพ พฤติกรรม ภาวะผู้นำและการบริหารงาน ความเข้าใจในภารกิจ นโยบายและแบบแผนขององค์การตลาดของผู้เข้ารับการคัดเลือก ดังนี้

(๑) การนำเสนอข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนา/แก้ไขปัญหาของงานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)

(๒) การสัมภาษณ์และ/หรือนำเสนอต่อคณะกรรมการฯ (คะแนนเต็ม ๑๕ คะแนน)

ทั้งนี้ องค์การตลาดจะแจ้งวิธีการ วัน เวลา และสถานที่ให้ผู้สมัครที่ยื่นเอกสารครบถ้วนทราบภายหลังปิดรับสมัคร

๕.๔ ประวัติการปฏิบัติงานให้แก่องค์การตลาด วินัย และจรรยาบรรณ (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน)

นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง โดยให้นับระยะเวลาตั้งแต่วันเริ่มต้นปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว จนถึงวันที่ประกาศรับสมัคร รวมทั้งประวัติการรักษาวินัย การปฏิบัติตามจรรยาบรรณและการมาปฏิบัติงาน การลา การมาสาย ย้อนหลัง ๓ ปีงบประมาณ โดยฝ่ายบริหารบุคคลเป็นผู้ตรวจสอบจากทะเบียนประวัติ

๕.๕ งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน) พิจารณาจาก

งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากหน้าที่ตามปกติ เช่น งานบริการ งานจิตอาสา เป็นต้น

/๕.๖ผู้ที่จะถือว่า...

๕.๖ ผู้ที่จะถือว่าผ่านการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามประกาศนี้ ต้องได้รับคะแนนไม่น้อยกว่า ๗๐ คะแนนขึ้นไป และต้องได้คะแนนในข้อ ๕.๒ กับข้อ ๕.๓ รวมกันไม่น้อยกว่า ๓๖ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน ทั้งนี้ การผ่านการคัดเลือกไม่ถือเป็นการรับรองว่าจะได้รับแต่งตั้งทุกราย ผู้อำนวยการองค์การตลาดจะพิจารณาแต่งตั้งตามลำดับคะแนน อัตรากำลัง และงบประมาณขององค์การตลาด

๖. การประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือก

องค์การตลาดจะประกาศรายชื่อพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๔ (กลุ่มงานปริญญา) ผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา) และรายชื่อพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญาและที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี) ผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๖ (กลุ่มงานปริญญาและที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี) ให้ทราบด้วยวิธีปิดประกาศ ณ องค์การตลาด สำนักงานใหญ่, ด้วยวิธีประกาศทางเว็บไซต์ขององค์การตลาด https://www.market-organization.or.th และด้วยวิธีประกาศทางช่องทางอื่นตามความเหมาะสม และแจ้งคะแนนให้ผู้สมัครแต่ละรายทราบเป็นรายบุคคล หากผู้สมัครเห็นว่าการให้คะแนนไม่ถูกต้อง ให้ทำหนังสือขอทบทวนคะแนนต่อประธานคณะกรรมการภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศผล

อนึ่ง หากมีพนักงานองค์การตลาดรายใดประสงค์จะทักท้วงคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกตามประกาศฉบับนี้ ให้ทำหนังสือยื่นต่อผู้อำนวยการองค์การตลาด ภายใน ๗ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศ หากไม่ยื่นทักท้วงภายในระยะเวลาดังกล่าว จะถือว่าได้เห็นชอบคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกตามประกาศดังกล่าวข้างต้น

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายบูรณิศ ยุกตะนันทน์)
ผู้อำนวยการองค์การตลาด

(เอกสารแนบท้ายประกาศ ๑)

รายชื่อพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๔ (กลุ่มงานปริญญา) ที่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา) จำนวน ๘ ราย
(แนบท้ายประกาศองค์การตลาด เรื่อง รับสมัครคัดเลือกพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๔ (กลุ่มงานปริญญา) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ และรับสมัครคัดเลือกพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญาและที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๖ (กลุ่มงานปริญญาและที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี)
ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๑.	นางสาวภัทร์วรัญญา ลีลาอัมพรสิน	นักการตลาด ๔	ฝ่ายตลาดและจัดส่งสินค้า
๒.	นางสาวศุทธินี สร้อยสนธิ์	นักบัญชี ๔	ฝ่ายบัญชี
๓.	นายกฤตภาส จินดาวัลย์	นักการตลาด ๔	สำนักงานตลาดสาขาลำพูน
๔.	นายภาคภูมิ คงขันธ์	นักการตลาด ๔	สำนักงานตลาดสาขาตลิ่งชัน
๕.	นางสาวสกาวรัตน์ งามหยดย้อย	นิติกร ๔	ฝ่ายกฎหมาย
๖.	นางสาวหนึ่งฤดี มะโนธรรม	นักการเงิน ๔	ฝ่ายการเงิน
๗.	นางสาวแสงรวี กิจนวม	นักวิเคราะห์ความเสี่ยง ๔	ฝ่ายบริหารความเสี่ยง
๘.	นายปิยังกูร ชัยรัฐภาส	นักการตลาด ๔	ฝ่ายกิจการพิเศษ

(เอกสารแนบท้ายประกาศ ๒)

รายชื่อพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา) ที่มีสิทธิเข้ารับการคัดเลือกเพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๖ (กลุ่มงานปริญญา) จำนวน ๒๐ ราย
(แนบท้ายประกาศองค์การตลาด เรื่อง รับสมัครคัดเลือกพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๔ (กลุ่มงานปริญญา) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา) และรับสมัครคัดเลือกพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญาและที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๖ (กลุ่มงานปริญญาและที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี)
ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๑.	นางสาวน้ำทิพย์ รอดวินิจ	นักวิเคราะห์ประเมินผล ๕	ฝ่ายติดตามและประเมินผล
๒.	นางสาวมลฤดี บุตมะ	นักบัญชี ๕	ฝ่ายบัญชี
๓.	นางสาวนริศรา ประทีปแก้ว	นักการตลาด ๕	ฝ่ายตลาดและจัดส่งสินค้า
๔.	นางสาวพรรณนิภา เมืองมา	นักประชาสัมพันธ์ ๕	ฝ่ายประชาสัมพันธ์
๕.	นายพิชญ พิบูลศักดิ์	นักทรัพยากรบุคคล ๕	ฝ่ายบริหารบุคคล
๖.	นางสาวกมลรัตน์ ราศรี	นักพัสดุ ๕	ฝ่ายจัดหาและพัสดุ
๗.	นางสาวกันยารัตน์ วัชรพิบูลย์	นักการตลาด ๕	สำนักงานตลาดสาขาตลิ่งชัน
๘.	นายภาณุวัฒน์ นาชะ	นักตรวจสอบภายใน ๕	ฝ่ายตรวจสอบภายใน
๙.	นางสาววัชรี อู่สูงเนิน	นักทรัพยากรบุคคล ๕	ฝ่ายบริหารบุคคล
๑๐.	นางมณีมาลา อังคสิงห์	นักการตลาด ๕	ฝ่ายกิจการพิเศษ
๑๑.	นางสาวณัฐสุดา จันทร์เมืองไทย	นักการตลาด ๕	สำนักงานตลาดสาขาตลิ่งชัน
๑๒.	นางสาวศศิกานต์ ทายิดา	นักคอมพิวเตอร์ ๕	ฝ่ายสารสนเทศ
๑๓.	นางสาวจิรายุ สุขประเสริฐ	นักการเงิน ๕	สำนักงานตลาดสาขาตลิ่งชัน
๑๔.	นางสาวสุณัฐฐา ซื่อสัตย์	นักบริหารงานทั่วไป ๕	ฝ่ายการประชุมและยานพาหนะ
๑๕.	นางสาววิภาดา เมืองสีสุข	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕	ฝ่ายวางแผนและงบประมาณ
๑๖.	นางสาวสุธิมา บัวอุไร	นักบริหารงานทั่วไป ๕	ฝ่ายการประชุมและยานพาหนะ
๑๗.	นางสาวรุ่งนภา ฟักเมือง	นักบัญชี ๕	สำนักงานตลาดสาขาลำพูน
๑๘.	นางวิไลลักษณ์ โลหะพรม	นักการตลาด ๕	สำนักงานตลาดสาขาบางคล้า
๑๙.	นางสาวนิศารัตน์ สะเภาทอง	นักบริหารงานทั่วไป ๕	ฝ่ายการประชุมและยานพาหนะ
๒๐.	นางสาวอัยลดา แย้มประดิษฐ์	นักการตลาด ๕	สำนักงานตลาดสาขาหนองม่วง

(เอกสารแนบท้ายประกาศ ๓)

รายชื่อพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและมีสิทธิเข้ารับคัดเลือก
เพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๖ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๕ ราย
(แนบท้ายประกาศองค์การตลาด เรื่อง รับสมัครคัดเลือกพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๔ (กลุ่มงานปริญญา)
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา) และรับสมัครคัดเลือก
พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญาและที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี)
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๖ (กลุ่มงานปริญญาและที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี)
ลงวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๙

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๑.	นางปาลิดา วงศ์สุบรรณ	นักการเงิน ๕	สำนักงานตลาดสาขาลำพูน
๒.	นางจิราภรณ์ ฉายบังพูล	นักการเงิน ๕	ฝ่ายการเงิน
๓.	นายศุภกิจชัย ปรือปรัง	นักการตลาด ๕	ฝ่ายตลาดและจัดส่งสินค้า
๔.	นายสายันต์ เหินสว่าง	นักบริหารงานทั่วไป ๕	ฝ่ายการประชุมและยานพาหนะ
๕.	นายสาธร วัชรสินธุ์	นักบริหารงานทั่วไป ๕	ฝ่ายการประชุมและยานพาหนะ

(เอกสารแนบท้ายประกาศ ๔)



ใบสมัครเข้ารับการคัดเลือก
เพื่อเลื่อนตำแหน่งของพนักงานองค์การตลาด
****

ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงกับการสมัครของท่าน (เลือกเพียงหนึ่งรายการ)

☐ พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๔ (กลุ่มงานปริญญา) สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา)

☐ พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา) สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๖ (กลุ่มงานปริญญา)

☐ พนักงานองค์การตลาดระดับ ๕ (ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี) สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การตลาดระดับ ๖ (ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี)

ข้าพเจ้าขอแจ้งรายละเอียดของข้าพเจ้าเพื่อประกอบการพิจารณาฯ ดังนี้

๑. ข้อมูลบุคคล (นับถึงวันประกาศรับสมัคร)

๑.๑ ชื่อ-สกุล (นาย/นาง/นางสาว/อื่น ๆ โปรดระบุ_____) _____
เลขประจำตัวประชาชน _____ วัน/เดือน/ปี เกิด _____

๑.๒ ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง _____ ระดับ _____
สังกัด _____

๑.๓ หมายเลขโทรศัพท์ที่ทำงาน _____ หมายเลขโทรศัพท์เคลื่อนที่ _____
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ _____

๒. ประวัติการศึกษา (สูงสุด) _____
คุณวุฒิ _____ สาขาวิชา _____
สถานศึกษา _____ ปีที่สำเร็จการศึกษา _____

๓. ประวัติการปฏิบัติงาน

๓.๑ วันที่เริ่มต้นปฏิบัติงานให้แก่องค์การตลาด _____ ตำแหน่ง _____
สังกัด _____ ระยะเวลาปฏิบัติงาน รวม _____ ปี _____ เดือน

๓.๒ วันที่เริ่มดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน (วันแรกที่เริ่มปฏิบัติงานในระดับนี้) _____
รวมระยะเวลาดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน _____ ปี _____ เดือน (นับถึงวันที่ประกาศรับสมัคร)

๓.๓ ประวัติการปฏิบัติงานให้แก่องค์การตลาด

ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	สังกัด	ช่วงเวลาที่ดำรงตำแหน่ง (วัน/เดือน/ปี)	รวมระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง (ปี/เดือน)
๑.				
๒.				
๓.				
๔.				
๕.				
๖.				

๔. การรับรองคุณสมบัติของผู้สมัคร (ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ตรงตามความจริง)
ข้าพเจ้ามีคุณสมบัติครบถ้วน ณ วันประกาศรับสมัคร ตามที่กำหนดในข้อ ๒ ของประกาศรับสมัครที่ข้าพเจ้าสมัคร ดังนี้

☐ (๑) ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี หรือไม่น้อยกว่า ๗ ปี สำหรับพนักงานระดับ ๕ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี นับตั้งแต่วันแรกที่เริ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับนั้นจนถึงวันที่ประกาศรับสมัคร

☐ (๒) ไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยตั้งแต่โทษตัดเงินเดือนขึ้นไป ในช่วง ๓ ปีย้อนหลังนับถึงวันที่ประกาศรับสมัคร

☐ (๓) มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีทุกปีอยู่ในระดับพอใช้ขึ้นไป ตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การตลาด ตั้งแต่ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันจนถึงวันที่ประกาศรับสมัคร

๕. เอกสารที่ยื่นพร้อมใบสมัคร (ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ ที่ได้ยื่น)

☐ แบบเสนอผลงานและประสบการณ์เลื่อนตำแหน่ง พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบ (ความยาวไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A๔)

☐ แบบข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนา/แก้ไขปัญหาของงานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จำนวน ๑ เรื่อง

☐ ข้าพเจ้าได้เสนอแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคลต่อผู้บังคับบัญชาระดับต้น ระบุชื่อ-นามสกุล .....ตำแหน่ง .....
เพื่อประเมินในทางลับและส่งตรงถึงฝ่ายบริหารบุคคลภายในวันที่กำหนดในประกาศ โดยไม่ผ่านผู้สมัคร

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้แจ้งไว้ในใบสมัครนี้ถูกต้องครบถ้วนทุกประการ และยินยอมให้องค์การตลาดเก็บ ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลตามใบสมัครนี้เฉพาะเพื่อประโยชน์ในการคัดเลือกครั้งนี้ หากตรวจพบว่าข้อมูลหรือเอกสารไม่เป็นความจริง ข้าพเจ้ารับทราบว่าองค์การตลาดอาจตัดสิทธิ์การเข้ารับการคัดเลือกและดำเนินการตามควรแก่กรณี

ลงลายมือชื่อ ..... ผู้สมัคร
(.....)
ตำแหน่ง .....
วันที่ ..... / ..... / .....

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าฝ่าย/ผู้จัดการตลาดสาขา) : ข้าพเจ้าได้ตรวจสอบข้อมูลในข้อ ๑ และข้อ ๓ แล้ว ☐ ถูกต้อง ☐ ไม่ถูกต้อง เนื่องจาก .....
.....

ลงลายมือชื่อ ..... ผู้บังคับบัญชา
(.....)
ตำแหน่ง .....
วันที่ ..... / ..... / .....

สำหรับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารบุคคล

รับใบสมัครและเอกสารเมื่อวันที่ ..... เวลา ..... น. ผู้รับ .....

☐ เอกสารครบถ้วน ☐ เอกสารไม่ครบ (ระบุ) .....

ผลการตรวจสอบคุณสมบัติตามข้อ ๒.๑ ถึง ๒.๓ ของประกาศ : ☐ มีคุณสมบัติครบถ้วน ☐ มีคุณสมบัติไม่ครบถ้วน (ระบุ)

..... ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบ
(.....)
ตำแหน่ง .....

(เอกสารแนบท้ายประกาศ ๕)



แบบประเมินคุณลักษณะบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น
(เอกสารลับ)

คำชี้แจงสำหรับผู้ประเมิน

๑. แบบนี้เป็นเอกสารลับ ให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย/ผู้จัดการตลาดสาขา แล้วแต่กรณี) ประเมินด้วยตนเองจากพฤติกรรมที่พบเห็นในช่วงที่ผู้สมัครอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา

๒. ให้ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับ ๕ ถึง ๑ ของแต่ละหัวข้อ ตามความหมายของระดับท้ายตาราง และกรอกคะแนนตามตารางแปลงคะแนนท้ายแบบนี้

๓. หัวข้อใดที่ให้ระดับ ๕ หรือระดับ ๑ ต้องระบุเหตุผลหรือตัวอย่างพฤติกรรมในช่องเหตุผล หากไม่ระบุ ฝ่ายบริหารบุคคลจะขอให้ผู้ประเมินระบุเพิ่มเติมก่อนนำคะแนนหัวข้อนั้นไปใช้

๔. เมื่อประเมินเสร็จให้ใส่ซองปิดผนึก ลงชื่อคาบรอยผนึก จ่าหน้าซองถึงฝ่ายบริหารบุคคล องค์การตลาด และส่งตรงภายในวันที่กำหนดในประกาศ โดยไม่ผ่านผู้สมัคร ห้ามเปิดเผยผลการประเมินแก่ผู้สมัครหรือผู้อื่น

ชื่อผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก .....
ตำแหน่ง ..... ระดับ .....
สังกัด .....

การประเมินคุณลักษณะบุคคล เป็นการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ๖ หัวข้อ คะแนนเต็ม ๒๐ คะแนน ตามเกณฑ์ในเอกสารแนบท้ายประกาศ ๘ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งนี้ กรณีให้ระดับ ๕ หรือระดับ ๑ ในหัวข้อใดให้ระบุเหตุผลหรือตัวอย่างพฤติกรรมประกอบการให้คะแนนด้วย

องค์ประกอบที่ใช้พิจารณาในการประเมิน	คะแนนเต็ม	ระดับที่ประเมิน (✓)					คะแนนที่ได้รับ
		๕	๔	๓	๒	๑	
๑. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ร้อยละ ๒๐) ปฏิบัติงานครบถ้วน ทันเวลา ติดตามงานจนแล้วเสร็จ รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน	๔						
๒. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ร้อยละ ๑๕) เสนอหรือทดลองวิธีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้โดยไม่รอคำสั่ง	๓						
๓. ทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงาน (ร้อยละ ๑๕) ทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การตลาดและงานในหน้าที่ มุ่งมั่น ใฝ่เรียนรู้ ทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของงาน	๓						
๔. การปรับตัวและการเรียนรู้ (ร้อยละ ๑๕) ยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ภารกิจใหม่ และเทคโนโลยีใหม่ได้อย่างรวดเร็ว	๓						

องค์ประกอบที่ใช้พิจารณาในการประเมิน	คะแนนเต็ม	ระดับที่ประเมิน (✓)					คะแนนที่ได้รับ
		๕	๔	๓	๒	๑	
๕. มนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม (ร้อยละ ๑๕) ประสานงานและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ค้า ผู้เช่าพื้นที่ และผู้รับบริการได้ดี รับฟังความเห็นผู้อื่น	๓						
๖. อุปนิสัย คุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ (ร้อยละ ๒๐) ซื่อสัตย์สุจริต รักษาวินัย ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณพนักงานรัฐวิสาหกิจ และนโยบายและแบบแผนขององค์การตลาด	๔						
รวม	๒๐						

ตารางแปลงคะแนน (คะแนนของหัวข้อ = ระดับที่ประเมิน ÷ ๕ × คะแนนเต็มของหัวข้อนั้น)

ระดับที่ประเมิน	หัวข้อที่ ๑ และหัวข้อที่ ๖ (คะแนนเต็ม ๔ คะแนน)	หัวข้อที่ ๒, หัวข้อที่ ๓, หัวข้อที่ ๔ และหัวข้อที่ ๕ (คะแนนเต็ม ๓ คะแนน)
ระดับ ๕	๔.๐	๓.๐
ระดับ ๔	๓.๒	๒.๔
ระดับ ๓	๒.๔	๑.๘
ระดับ ๒	๑.๖	๑.๒
ระดับ ๑	๐.๘	๐.๖

ความหมายของระดับ : ระดับ ๕ = แสดงพฤติกรรมได้อย่างโดดเด่นสม่ำเสมอ, ระดับ ๔ = ได้ตามที่คาดหวังเกือบทั้งหมด, ระดับ ๓ = ได้มากกว่าครึ่งแต่ยังมีจุดอ่อน, ระดับ ๒ = ได้น้อยกว่าครึ่ง และระดับ ๑ = ไม่แสดงพฤติกรรมดังกล่าว

เหตุผล (เฉพาะหัวข้อที่ให้ระดับ ๕ หรือระดับ ๑ ให้ระบุข้อที่และเหตุผลหรือตัวอย่างพฤติกรรม)

.....

.....

.....

ข้าพเจ้ารับรองว่าได้ประเมินด้วยความเป็นธรรมตามข้อเท็จจริงที่ได้พบเห็น และไม่มีความสัมพันธ์หรือผลประโยชน์ทับซ้อนกับผู้สมัคร (หากมี ข้าพเจ้าได้แจ้งฝ่ายบริหารบุคคลแล้ว)

ลงชื่อผู้ประเมิน .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ..... / ..... / .....

(เอกสารแนบท้ายประกาศ ๖)



แบบเสนอผลงานและประสบการณ์การเลื่อนตำแหน่ง และการรับรอง

ชื่อ-นามสกุล ..... **ตำแหน่ง** ..... **ระดับ** .....
สังกัด ..... **วันที่เริ่มดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบัน** .....

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

☐ พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๔ (กลุ่มงานปริญญา) สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา)

☐ พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา) สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๖ (กลุ่มงานปริญญา)

☐ พนักงานองค์การตลาดระดับ ๕ (ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี) สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การตลาดระดับ ๖ (ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี)

คำชี้แจง

๑. ผลงานและงานอื่น ๆ ในแบบนี้ต้องเป็นผลที่ปฏิบัติจริงตั้งแต่วันที่เริ่มดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันตามวันที่ระบุข้างต้นจนถึงวันที่ประกาศรับสมัคร

๒. ให้เลือกเสนอเฉพาะผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่เด่นที่สุด และมีความยาวเนื้อหารวมกันไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A๔ พร้อมเอกสารหลักฐานประกอบ (ตอนที่ ๒ ใช้ซ้ำได้ตามจำนวนผลงานที่เลือก)

๓. ให้ระบุผลสำเร็จเป็นตัวเลขหรือหลักฐานที่ตรวจสอบได้ เทียบกับเป้าหมายหรือตัวชี้วัด และระบุประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น

๔. ผลงานที่ทำเป็นทีมต้องระบุบทบาทของผู้สมัครและผู้ร่วมงานให้ชัดเจน

๕. หากตรวจพบว่าเสนอข้อมูลไม่เป็นความจริงหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ให้ได้ ๐ คะแนนในข้อนี้และส่งเรื่องให้พิจารณาทางวินัย

ตอนที่ ๑ หน้าที่ความรับผิดชอบ (ให้ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน)
.....
.....
.....
ตอนที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน
ชื่อผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน .....
ขณะดำรงตำแหน่ง ..... ระดับ ..... สังกัด .....
ระยะเวลาดำเนินงาน ตั้งแต่ ..... ถึง .....
สรุปสาระสำคัญการดำเนินงาน
.....
.....
.....

ตอนที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน (ต่อ)

บทบาทและความรับผิดชอบของข้าพเจ้าในผลงานนี้ (ถ้าทำเป็นทีม ให้ระบุรายชื่อผู้ร่วมงานและส่วนที่ข้าพเจ้าปฏิบัติจริง)

.....

.....

.....

ความสำเร็จของการดำเนินงาน (ระบุเป้าหมายหรือตัวชี้วัด และผลที่ทำได้จริงเป็นตัวเลขหรือหลักฐาน)

.....

.....

.....

ประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้น (เช่น ประหยัดเวลา ต้นทุน ลดข้อผิดพลาด หรือคุณภาพการบริการที่ดีขึ้น)

.....

.....

.....

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

.....

.....

.....

ประโยชน์ที่องค์การตลาดได้รับจากการดำเนินงาน (ให้รวมถึงผลต่อผู้รับบริการ ผู้ค้า ผู้เช่าพื้นที่ หรือผู้ปฏิบัติงาน และการนำไปใช้อย่างต่อเนื่อง)

.....

.....

.....

หลักฐานอ้างอิงที่ตรวจสอบได้ (ระบุรายการ เลขที่หนังสือ/รายงาน/ข้อมูล และหน้าของเอกสารแนบ)

.....

.....

.....

ตอนที่ ๓ งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากหน้าที่ตามปกติ (ถ้ามี)

ให้ระบุเฉพาะงานที่มีคำสั่งหรือหนังสือมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร ตั้งแต่ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันจนถึงวันที่ประกาศรับสมัคร และแนบสำเนาคำสั่งหรือหนังสือดังกล่าว (งานที่ไม่มีคำสั่งหรือหนังสือมอบหมาย และไม่มีผู้บังคับบัญชารับรอง จะไม่นำมาพิจารณา)

งานที่ ๑ ชื่องานหรือภารกิจ .....

คำสั่ง/หนังสือมอบหมาย เลขที่ ..... ลงวันที่ ..... ผู้มอบหมาย .....

บทบาทของข้าพเจ้า ..... ผลสำเร็จ/หลักฐาน .....

งานที่ ๒ ชื่องานหรือภารกิจ .....

คำสั่ง/หนังสือมอบหมาย เลขที่ ..... ลงวันที่ ..... ผู้มอบหมาย .....

บทบาทของข้าพเจ้า ..... ผลสำเร็จ/หลักฐาน .....

งานที่ ๓ ชื่องานหรือภารกิจ .....

คำสั่ง/หนังสือมอบหมาย เลขที่ ..... ลงวันที่ ..... ผู้มอบหมาย .....

บทบาทของข้าพเจ้า ..... ผลสำเร็จ/หลักฐาน .....

ตอนที่ ๔ การรับรองผลงาน

๑. คำรับรองของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

ข้าพเจ้าขอรับรองว่าผลงานหรือผลการปฏิบัติงานดังกล่าวข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ และรับทราบว่าหากตรวจพบว่าเสนอข้อมูลไม่เป็นความจริงหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน จะได้ ๐ คะแนนในข้อนี้และส่งเรื่องให้พิจารณาทางวินัย

ลงชื่อ ..... ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ..... / ..... / .....

๒. คำรับรองของผู้บังคับบัญชาระดับต้น

ข้าพเจ้าได้ตรวจสอบผลงานหรือผลการปฏิบัติงานแล้ว เห็นว่าถูกต้องตรงความจริงทุกประการ และบทบาทของผู้สมัครเป็นไปตามที่ระบุ

ความเห็นอื่น ๆ (ถ้ามี) .....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ ..... ผู้บังคับบัญชาระดับต้น

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ..... / ..... / .....

(เอกสารแนบท้ายประกาศ ๗)



ข้อเสนอแนวคิด
วิธีการพัฒนา/แก้ไขปัญหางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
เพื่อประกอบการพิจารณาคัดเลือกในการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

☐ พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๔ (กลุ่มงานปริญญา) สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา)

☐ พนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา) สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๖ (กลุ่มงานปริญญา)

☐ พนักงานองค์การตลาดระดับ ๕ (ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี) สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การตลาดระดับ ๖ (ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี)

จัดทำโดย

(นาย/นาง/นางสาว อื่น โปรดระบุ .....) .....

ตำแหน่ง ..... ระดับ .....

สังกัด .....

ข้อเสนอแนวคิด
วิธีการพัฒนา/แก้ไขปัญหางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑. ชื่อข้อเสนอ

.....

.....

.....

๒. ความเป็นมา หรือกรอบแนวความคิดสำหรับการดำเนินงาน

.....

.....

.....

๓. วัตถุประสงค์สำหรับการดำเนินงาน (รวมถึงสิ่งที่เป็นแนวคิดใหม่หรือการประยุกต์วิธีการที่เสนอ)

.....

.....

.....

๔. ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน (อธิบายโดยสังเขป รวมถึงทรัพยากรที่ต้องใช้)

.....

.....

.....

๕. ระยะเวลาที่จะดำเนินงาน (ระยะเวลาที่คาดว่าจะดำเนินงานแล้วเสร็จ)

.....

.....

.....

๖. ผลที่คาดว่าองค์การตลาดจะได้รับจากการดำเนินงาน และตัวชี้วัดที่วัดผลได้

.....

.....

.....

(ลงชื่อ) ..... ผู้เสนอแนวคิด

(.....)

ตำแหน่ง .....

สังกัด .....

..... / ..... / .....

หมายเหตุ - ข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนา/การแก้ปัญหางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป็นข้อเสนอที่จะกระทำในอนาคต ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์การตลาด หรือการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สามารถช่วยเสริมบทบาทภารกิจขององค์การตลาดได้

- ต้องระบุเนื้อหาตามองค์ประกอบที่กำหนด โดยข้อเสนอต้องมีเนื้อหาไม่เกิน ๓ หน้ากระดาษ A๔ (ไม่รวมหน้าปก) ควรใช้แบบอักษร TH SarabunIT๙ ไม่เกินขนาด ๑๖

- ให้ลงลายมือชื่อกำกับข้อเสนอทุกหน้า

เกณฑ์และแนวทางการให้คะแนนการคัดเลือกพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๔ (กลุ่มงานปริญญา) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญา) และการคัดเลือกพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ (กลุ่มงานปริญญาและที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี) เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๖ (กลุ่มงานปริญญาและที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี)

ส่วนที่ ๑ สรุปองค์ประกอบ น้ำหนักคะแนน ผู้ประเมิน และหลักฐาน (คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน)

องค์ประกอบ	คะแนนเต็ม	ผู้ประเมิน/แหล่งข้อมูล
๑. คุณลักษณะบุคคล (ข้อ ๕.๑)	๒๐ คะแนน	ผู้บังคับบัญชาระดับต้น ประเมินทางลับ ปิดผนึกส่งฝ่ายบริหารบุคคล
๒. ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ (ข้อ ๕.๒)	๓๕ คะแนน	คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองรายชื่อพนักงานองค์การตลาดที่จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งกลุ่มงานทั่วไป (ระดับ ๑-๓) และกลุ่มงานปริญญา (ระดับ ๔-๖) และพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พิจารณาจากเอกสารหลักฐาน (ผลการประเมินประจำปีตามข้อ ๒.๑ (๑) ฝ่ายบริหารบุคคลรวบรวมและคำนวณเสนอคณะกรรมการฯ)
๓. ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (ข้อ ๕.๓)	๒๕ คะแนน	คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองรายชื่อพนักงานองค์การตลาดที่จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งกลุ่มงานทั่วไป (ระดับ ๑-๓) และกลุ่มงานปริญญา (ระดับ ๔-๖) และพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พิจารณาจากข้อเสนอแนวคิด และการสัมภาษณ์และ/หรือนำเสนอ
๔ ประวัติการปฏิบัติงาน วินัย และจรรยาบรรณ (ข้อ ๕.๔)	๑๐ คะแนน	ฝ่ายบริหารบุคคล ตรวจสอบจากทะเบียนประวัติ
๕. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ข้อ ๕.๕)	๑๐ คะแนน	คณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองรายชื่อพนักงานองค์การตลาดที่จะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งกลุ่มงานทั่วไป (ระดับ ๑-๓) และกลุ่มงานปริญญา (ระดับ ๔-๖) และพนักงานองค์การตลาด ระดับ ๕ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี พิจารณาจากเอกสารหลักฐานและ/หรือการสัมภาษณ์
รวม	๑๐๐ คะแนน	ผ่านเมื่อได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่า ๗๐ คะแนน และคะแนนข้อ ๕.๒ กับ ๕.๓ รวมกันไม่น้อยกว่า ๓๖ คะแนน จาก ๖๐ คะแนน

ส่วนที่ ๒ เกณฑ์การให้คะแนนรายองค์ประกอบ

๒.๑ ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเชิงประจักษ์ (๓๕ คะแนน)

(๑) ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ตั้งแต่ดำรงตำแหน่งพนักงานองค์การตลาดในระดับปัจจุบัน (๑๐ คะแนน) ฝ่ายบริหารบุคคลรวบรวมผลประเมินทุกปีงบประมาณตั้งแต่วันที่เริ่มดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันจนถึงวันที่ประกาศรับสมัคร (ปีงบประมาณที่ปฏิบัติงานในระดับนั้นไม่ถึง ๖ เดือนไม่นำมาคำนวณ) แล้วคำนวณคะแนนแต่ละปีเป็นร้อยละของคะแนนเต็ม หาค่าเฉลี่ยของทุกปี คูณด้วยคะแนนเต็มของข้อนี้ กรณีปีใดใช้เกณฑ์ประเมินต่างจากปัจจุบัน ให้แปลงเป็นร้อยละของคะแนนเต็มตามเกณฑ์ของปีนั้น และกรณีไม่มีผลประเมินบางปีด้วยเหตุที่ไม่ใช่ความผิดของผู้สมัคร (เช่น ลาศึกษา ลาคลอดบุตร) ให้ใช้ค่าเฉลี่ยของปีที่มีผล

/(๒)การนำเสนอ...

(๒) การนำเสนอผลงานเชิงประจักษ์ตามภารกิจขององค์การตลาด (๒๕ คะแนน) คณะกรรมการฯ พิจารณาจากแบบเสนอผลงานและประสบการณ์เลื่อนตำแหน่ง (ตอนที่ ๒ ผลงานหรือผลการปฏิบัติงาน) และหลักฐานประกอบ ตามเกณฑ์ดังนี้

เกณฑ์การพิจารณา	ร้อยละ	สิ่งที่คณะกรรมการพิจารณา
๑. ความสำเร็จของงานเทียบกับเป้าหมายและตัวชี้วัด	๔๐	ผลงานที่ทำสำเร็จ วัดผลได้เป็นตัวเลขหรือหลักฐานเทียบกับเป้าหมายของฝ่ายหรือสำนักงานตลาดสาขาและองค์การตลาด
๒. ประสิทธิภาพการทำงาน	๒๕	การประหยัดเวลา ต้นทุน ลดข้อผิดพลาด หรือคุณภาพการบริการที่ดีขึ้น
๓. บทบาทและความรับผิดชอบของผู้เสนอ	๒๐	บทบาทที่ตนทำจริงในภารกิจขององค์การตลาด ความเชื่อมโยงกับนโยบายและแผนขององค์การตลาด ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
๔. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลกระทบ และความยั่งยืน	๑๕	สิ่งที่คิดหรือปรับปรุงขึ้นใหม่ ผลต่อผู้รับบริการ ผู้ค้า ผู้เช่าพื้นที่ หรือผู้ปฏิบัติงาน และการนำไปใช้ต่อเนื่อง

เงื่อนไข : ผลงานต้องเป็นผลงานที่ผู้สมัครปฏิบัติจริงตั้งแต่ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันจนถึงวันที่ประกาศรับสมัคร ระบุชื่อผลงาน มีหลักฐานที่ตรวจสอบได้ และมีผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับรองผลงานที่ทำเป็นทีมต้องระบุบทบาทของผู้สมัครให้ชัดเจน หากตรวจพบว่าเสนอข้อมูลไม่เป็นความจริงหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน ให้ได้ ๐ คะแนนในข้อนี้และส่งเรื่องให้พิจารณาทางวินัย

วิธีให้คะแนน : คณะกรรมการให้คะแนนแต่ละเกณฑ์เป็น ๕ ระดับ (ระดับ ๕ = โดดเด่นสม่ำเสมอ, ระดับ ๔ = ได้ตามที่คาดหวังเกือบทั้งหมด, ระดับ ๓ = ได้มากกว่าครึ่งแต่ยังมีจุดอ่อน, ระดับ ๒ = ได้น้อยกว่าครึ่ง และระดับ ๑ = ไม่ปรากฏผลตามเกณฑ์) แล้วคำนวณคะแนนของเกณฑ์ = ระดับที่ให้ ÷ ๕ × (ร้อยละของเกณฑ์ × ๒๕ ÷ ๑๐๐) และรวมคะแนนทุกเกณฑ์ (เต็ม ๒๕ คะแนน)

๒.๒ คุณลักษณะบุคคล (๒๐ คะแนน) ประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น

หัวข้อ	ร้อยละ	พฤติกรรมที่พิจารณา
๑. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๒๐	ปฏิบัติงานครบถ้วน ทันเวลา ติดตามงานจนแล้วเสร็จ รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน
๒. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๑๕	เสนอหรือทดลองวิธีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางาน แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้โดยไม่รอคำสั่ง
๓. ทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงาน	๑๕	ทัศนคติเชิงบวกต่อองค์การตลาดและงานในหน้าที่ มุ่งมั่น ใฝ่เรียนรู้ ทุ่มเทเพื่อความสำเร็จของงาน
๔. การปรับตัวและการเรียนรู้	๑๕	ยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ภารกิจใหม่ และเทคโนโลยีใหม่ได้อย่างรวดเร็ว
๕. มนุษยสัมพันธ์และการทำงานเป็นทีม	๑๕	ประสานงานและทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ค้า ผู้เช่าพื้นที่ และผู้รับบริการได้ดี รับฟังความเห็นผู้อื่น
๖. อุปนิสัย คุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	๒๐	ซื่อสัตย์สุจริต รักษาวินัย ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณพนักงานรัฐวิสาหกิจ และนโยบายและแบบแผนขององค์การตลาด

วิธีประเมิน : ให้คะแนนแต่ละหัวข้อเป็น ๕ ระดับ (ระดับ ๕ = แสดงพฤติกรรมได้อย่างโดดเด่นสม่ำเสมอ, ระดับ ๔ = ได้ตามที่คาดหวังเกือบทั้งหมด, ระดับ ๓ = ได้มากกว่าครึ่งแต่ยังมีจุดอ่อน, ระดับ ๒ = ได้น้อยกว่าครึ่ง และ ระดับ ๑ = ไม่แสดงพฤติกรรมดังกล่าว) แล้วคำนวณเป็นคะแนนตามร้อยละของแต่ละหัวข้อ ผู้บังคับบัญชาต้องลงชื่อ ระบุเหตุผลหรือตัวอย่างพฤติกรรมในหัวข้อที่ให้ระดับ ๕ หรือระดับ ๑ และปิดผนึกส่งฝ่ายบริหารบุคคลโดยตรง

/๒.๓ความรู้...

๒.๓ ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (๒๕ คะแนน)

(๑) ข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนา/แก้ไขปัญหาของงานที่ปฏิบัติ จำนวน ๑ เรื่อง (๑๐ คะแนน) คณะกรรมการพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

เกณฑ์พิจารณา	ร้อยละ	สิ่งที่พิจารณา
๑. ความสอดคล้องกับปัญหาและภารกิจ	๓๐	ระบุปัญหาและโอกาสพัฒนาของงานที่ปฏิบัติได้ชัดเจน สอดคล้องกับภารกิจและนโยบายขององค์การตลาด
๒. ความเป็นไปได้และวิธีดำเนินการ	๓๐	ขั้นตอน ทรัพยากร และระยะเวลาที่ปฏิบัติได้จริง
๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๒๐	แนวคิดใหม่หรือการประยุกต์วิธีการให้เหมาะกับบริบทขององค์การตลาด
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับและตัวชี้วัด	๒๐	ประโยชน์ต่อองค์การตลาด ผู้เช่าพื้นที่ ผู้ค้า ผู้บริโภค หรือผู้ปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดที่วัดผลได้

วิธีให้คะแนน : คณะกรรมการให้คะแนนแต่ละเกณฑ์เป็น ๕ ระดับ ตามความหมายของระดับในข้อ ๒.๒ แล้วคำนวณคะแนนของเกณฑ์ = ระดับที่ให้ ÷ ๕ × (ร้อยละของเกณฑ์ × ๑๐ ÷ ๑๐๐) และรวมคะแนนทุกเกณฑ์ (เต็ม ๑๐ คะแนน)

(๒) การสัมภาษณ์และ/หรือนำเสนอต่อคณะกรรมการฯ (๑๕ คะแนน) ตามหัวข้อดังนี้

หัวข้อ	ร้อยละ	สิ่งที่พิจารณา
๑. ความรอบรู้งานในสายงาน	๓๐	ความรู้ ทักษะ และความเข้าใจงานในหน้าที่ รวมถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๒. ปฏิภาณไหวพริบและการแก้ปัญหา	๑๕	การวิเคราะห์สถานการณ์จำลองและตัดสินใจแก้ปัญหา
๓. ท่วงทีวาจาและการสื่อสาร	๑๕	การพูด การรับฟัง ความชัดเจนและความสุภาพ
๔. บุคลิกภาพ	๑๐	การวางตัว ความเหมาะสมกับตำแหน่ง ความเชื่อมั่น
๕. ภาวะผู้นำและการบริหารงาน	๑๕	ผู้สมัครระดับ ๔ พิจารณาศักยภาพและวุฒิภาวะ ผู้สมัครระดับ ๕ พิจารณาการวางแผน การมอบหมายและการนำทีมจริง
๖. ความเข้าใจภารกิจ นโยบาย และแบบแผนขององค์การตลาด	๑๕	ความเข้าใจบทบาทของหน่วยงานตนต่อภารกิจขององค์การตลาด และการปฏิบัติตามนโยบายและแบบแผนขององค์การตลาด

วิธีให้คะแนน : คณะกรรมการกำหนดวิธีการ (สัมภาษณ์ นำเสนอ หรือทั้งสองอย่าง) ก่อนวันดำเนินการและใช้วิธีเดียวกันกับผู้สมัครทุกราย แล้วให้คะแนนแต่ละหัวข้อเป็น ๕ ระดับ ตามความหมายของระดับในข้อ ๒.๒ คำนวณคะแนนของหัวข้อ = ระดับที่ให้ ÷ ๕ × (ร้อยละของหัวข้อ × ๑๕ ÷ ๑๐๐) และรวมคะแนนทุกหัวข้อ (เต็ม ๑๕ คะแนน)

๒.๔ ประวัติการปฏิบัติงาน วินัย และจรรยาบรรณ (๑๐ คะแนน)

ฝ่ายบริหารบุคคลเป็นผู้ตรวจสอบและเสนอคะแนน

หลักเกณฑ์	คะแนน	วิธีให้คะแนน
๑. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง	๓ คะแนน	ครบ ๓ ปี ได้ ๑ คะแนน และเพิ่ม ๐.๕ คะแนน ต่อทุกเต็ม ๑ ปีที่เกิน สูงสุด ๓ คะแนน นับถึงวันที่ประกาศรับสมัคร

/๒.การรักษาวินัย...

หลักเกณฑ์	คะแนน	วิธีให้คะแนน
๒. การรักษาวินัยและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	๕ คะแนน	ไม่มีประวัติถูกลงโทษหรือถูกว่ากล่าวตักเตือนในรอบ ๓ ปี ได้ ๕ คะแนน เคยถูกตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร ๑ ครั้ง ได้ ๓ คะแนน เคยถูกลงโทษทางวินัยระดับภาคทัณฑ์ ได้ ๑ คะแนน เคยถูกตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรตั้งแต่ ๒ ครั้งขึ้นไป ได้ ๒ คะแนน หากมีหลายกรณีให้ใช้คะแนนของกรณีที่ต่ำที่สุด
๓. การมาปฏิบัติงาน การลา และการมาสาย	๒ คะแนน	พิจารณาจาก ๓ ปีงบประมาณ แบ่งเป็นการมาสาย การลาป่วยและลากิจ และการขาดงาน ดังนี้ ๑. หากมาสาย เกิน ๓๐ ครั้ง ใน ๑ ปีงบประมาณ ลดคะแนนปีงบประมาณละ ๐.๕ คะแนน
		๒. หากลาป่วยและลากิจรวมกัน เกิน ๔๕ วัน ใน ๑ ปีงบประมาณ ลดคะแนนปีงบประมาณละ ๐.๕ คะแนน ๓. หากขาดงาน ให้ ๐ คะแนนในหัวข้อนี้ ทั้งนี้ ผลรวมคะแนนที่หักตามข้อ ๑ และข้อ ๒ ต้องไม่ทำให้คะแนนในหัวข้อนี้ต่ำกว่า ๐ คะแนน

หมายเหตุ : ๑. เกณฑ์การให้คะแนนการมาปฏิบัติงาน การลา และการมาสาย (๒ คะแนน) พิจารณาข้อมูลรอบ ๓ ปีงบประมาณล่าสุดที่สิ้นสุดก่อนวันที่ประกาศรับสมัคร ให้คะแนนเป็นรายปีงบประมาณ ปีงบประมาณที่ปฏิบัติงานไม่ถึง ๘ เดือนไม่นำมาคำนวณ

๒. การมาสายนับตามบันทึกเวลาปฏิบัติงาน การลาครึ่งวันนับเป็น ๐.๕ วัน และไม่นับการลาที่กฎหมายหรือข้อบังคับรับรองสิทธิ ได้แก่ ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร ลาอุปสมบทหรือประกอบพิธีฮัจญ์ ลาตรวจเลือกเข้ารับราชการทหาร ลาป่วยหรือบาดเจ็บเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ และการไปราชการหรือเข้ารับการฝึกอบรมตามคำสั่ง

๒.๕ งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือจากหน้าที่ตามปกติ (๑๐ คะแนน) พิจารณาจากคำสั่งหรือหนังสือมอบหมายที่เป็นลายลักษณ์อักษรตั้งแต่ดำรงตำแหน่งในระดับปัจจุบันจนถึงวันที่ประกาศรับสมัคร ได้แก่ การเป็นกรรมการหรือคณะทำงาน งานบริการ งานจิตอาสา งานตามนโยบายพิเศษขององค์การตลาด ฯลฯ โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ปริมาณและความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย (๕ คะแนน) ให้จัดระดับความสำคัญของงานแต่ละงาน แล้วรวมคะแนนทุกงาน ได้ไม่เกิน ๕ คะแนน

ระดับความสำคัญของงาน	ลักษณะงาน	เกณฑ์การให้คะแนนต่อ ๑ งาน
๑. ระดับสำคัญมาก	งานระดับองค์การตลาดหรือตามนโยบายผู้อำนวยการองค์การตลาด/คณะอนุกรรมการขององค์การตลาด/คณะกรรมการองค์การตลาด /กระทรวงมหาดไทย เป็นต้น เช่น ประธานหรือกรรมการหรือเลขานุการคณะกรรมการ/คณะทำงาน ระดับองค์การตลาด/กระทรวง โครงการพิเศษ หรืองานข้ามหน่วยงาน งานที่ต้องเสี่ยง หรือต้องอุทิศเวลาเป็นพิเศษ	๒ คะแนน

/๒.ระดับสำคัญปานกลาง...

ระดับความสำคัญของงาน	ลักษณะงาน	เกณฑ์การให้คะแนน ต่อ ๑ งาน
๒. ระดับสำคัญปานกลาง	งานระดับฝ่ายหรือสำนักงานตลาดสาขา เช่น กรรมการหรือคณะทำงานภายในฝ่ายหรือสำนักงานตลาดสาขา งานบริการหรืองานสนับสนุนหน่วยงานอื่นหรือหน่วยงานภายนอก การเป็นวิทยากรหรือผู้สอนงานภายใน	๑ คะแนน
๓. ระดับทั่วไป	งานเฉพาะกิจครั้งคราวหรืองานจิตอาสาที่ใช้เวลาไม่มาก เช่น ร่วมกิจกรรมหรือโครงการเป็นครั้งคราว	๐.๕ คะแนน

(๒) ผลสำเร็จและความรับผิดชอบที่แสดงให้เห็น (๕ คะแนน) พิจารณาจากภาพรวมของงานตามปริมาณและความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยอ้างอิงหลักฐานและคำรับรองของผู้บังคับบัญชา

ระดับคะแนน	ระดับผลสำเร็จและความรับผิดชอบ
๕ คะแนน	งานทุกงานสำเร็จครบถ้วนตามเป้าหมาย มีผลลัพธ์ดีเกินคาดหรือได้รับการยกย่อง (เช่น หนังสือชื่นชม รางวัล) และผู้สมัครรับผิดชอบหลักหรือเป็นผู้นำ
๔ คะแนน	งานทุกงานสำเร็จครบถ้วนตามเป้าหมาย ผู้สมัครมีบทบาทสำคัญและรับผิดชอบต่อผลงานอย่างชัดเจน
๓ คะแนน	งานส่วนใหญ่สำเร็จตามเป้าหมาย ผู้สมัครมีบทบาทสนับสนุนหรือต้องได้รับการกำกับดูแลในบางส่วน
๒ คะแนน	งานสำเร็จเพียงบางส่วน หรือต้องแก้ไข/ติดตามมาก หรือมีบทบาทไม่ชัดเจน
๑ คะแนน	งานล่าช้าหรือมีข้อผิดพลาดสำคัญ แต่ผู้สมัครยังรับผิดชอบปฏิบัติจนสิ้นสุดภารกิจ
๐ คะแนน	ไม่มีงานที่ได้รับมอบหมายตามระดับความสำคัญของงานในข้อ ๒.๕ (๑) หรือไม่มีหลักฐานยืนยัน

หมายเหตุ: ผู้ที่ไม่มีงานตามระดับความสำคัญของงานในข้อ ๒.๕ (๑) ได้ ๐ คะแนนในข้อ ๕.๕ ทั้งหัวข้อ งานที่ไม่มีคำสั่งหรือหนังสือมอบหมายหรือไม่มีผู้บังคับบัญชารับรองไม่นำมาพิจารณา

ส่วนที่ ๓ หลักการให้คะแนนและการรักษาความเป็นธรรม

๓.๑ คณะกรรมการฯ ให้คะแนนแยกกันเป็นอิสระ ไม่น้อยกว่า ๓ คนต่อผู้สมัคร ๑ ราย และใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นคะแนนของข้อนั้น

๓.๒ กรรมการที่เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง เป็นญาติ หรือมีส่วนได้เสียกับผู้สมัคร ต้องแจ้งให้ที่ประชุมทราบและงดให้คะแนนผู้สมัครรายนั้น โดยบันทึกไว้ในรายงานการประชุม

๓.๓ กรรมการบันทึกเหตุผลประกอบคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ และเลขานุการคณะกรรมการเก็บเอกสารคะแนนทั้งหมดไว้เป็นหลักฐานตรวจสอบ

๓.๔ กรณีผู้สมัครมีคะแนนรวมเท่ากัน ให้จัดลำดับโดยพิจารณาคะแนนข้อ ๕.๒ ก่อน หากยังเท่ากันให้พิจารณาข้อ ๕.๓ และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามลำดับ