



ระเบียบองค์การตลาด  
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานขององค์การตลาด  
พ.ศ.๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานขององค์การตลาด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การตลาด พ.ศ.๒๔๙๖ ประกอบกับข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๖ แห่งข้อบังคับองค์การตลาดว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ.๒๕๐๙ ข้อ ๓ แห่งข้อบังคับองค์การตลาดว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๗ และบัญชีหมายเลข ๒ อัตราตำแหน่งพนักงานแนบท้ายข้อบังคับองค์การตลาดว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๗ ข้อ ๒ แห่งข้อบังคับองค์การตลาดว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๙ และบัญชีหมายเลข ๔ บัญชีอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามวุฒิของพนักงาน และลูกจ้างประจำองค์การตลาดแนบท้ายข้อบังคับองค์การตลาดว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๗ และบัญชีอัตราเงินเดือนแยกตามกลุ่มงาน บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนขั้นต่ำ-ขั้นสูงของพนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์การตลาด จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้ เรียกว่า “ระเบียบองค์การตลาดว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานขององค์การตลาด พ.ศ.๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ระเบียบฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“องค์การ” หมายความว่า องค์การตลาด

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการองค์การตลาด

“รองผู้อำนวยการ” หมายความว่า รองผู้อำนวยการองค์การตลาด

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การตลาด

“พนักงาน” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การตลาด

“พนักงานทดลองปฏิบัติงาน” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานองค์การตลาดตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง

“การคัดเลือก” หมายความว่า การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีคุณสมบัติอื่นๆ ที่จำเป็นและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงาน

“ผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน” หมายความว่า ผู้ประสบการณ์ในการทำงานจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนตรงตามลักษณะงานที่จะบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานองค์การตลาด

/“บุคคล...

“บุคคลที่ขึ้นบัญชี” หมายความว่า บุคคลที่สอบผ่านหลักเกณฑ์การคัดเลือกตามระเบียบนี้ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานขององค์การตลาด

ข้อ ๔ การคัดเลือก ให้คำนึงถึงกรอบอัตรากำลัง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และมีคุณสมบัติอื่นๆ ที่จำเป็นและเหมาะสมสอดคล้องกับปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งเพื่อประโยชน์ขององค์การเป็นสำคัญ โดยกระบวนการคัดเลือกต้องมีมาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ข้อ ๕ ในการคัดเลือก ให้แผนกบริหารบุคคลเสนอผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่ง ประกอบด้วยประธานและกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินเจ็ดคน โดยมีพนักงานในแผนกบริหารบุคคลทำหน้าที่เป็นเลขานุการ

หากผู้อำนวยการเห็นสมควรให้มีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่งที่มีการคัดเลือกกร่วมเป็นคณะกรรมการ ผู้อำนวยการอาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานตามตำแหน่งที่มีการคัดเลือกกร่วมเป็นคณะกรรมการก็ได้

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ดังนี้

- (๑) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้สมัคร
- (๒) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกพนักงานให้สอดคล้องเหมาะสมกับการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๓) ดำเนินการออกข้อสอบภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง โดยวิธีอัตนัยหรือปรนัย แล้วแต่กรณี ในกรณีที่เหมาะสม
- (๔) ดำเนินการคัดเลือกภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยวิธีสอบสัมภาษณ์
- (๕) พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์การตลาด เพื่อบรรจุเป็นพนักงาน รวมทั้งจัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก
- (๖) พิจารณาอัตราค่าจ้างแรกบรรจุสำหรับบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานเพื่อบรรจุเป็นพนักงาน
- (๗) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย
- (๘) รายงานผลให้ผู้ผู้อำนวยการพิจารณา

ข้อ ๗ ในกรณีที่มีอัตราว่างและองค์การจำเป็นต้องดำเนินการคัดเลือก ให้แผนกบริหารบุคคลเสนอผู้อำนวยการพิจารณาอนุมัติการเปิดรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานและจัดทำประกาศรับสมัคร ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด และเสนอผู้อำนวยการให้ความเห็นชอบและลงนามในประกาศรับสมัคร

หากผู้อำนวยการเห็นสมควรอาจมอบหมายให้รองผู้อำนวยการเป็นผู้ให้ความเห็นชอบและลงนามในประกาศรับสมัครก็ได้

ข้อ ๘ การประกาศรับสมัคร ให้ปิดประกาศและเผยแพร่ ณ ที่ทำการขององค์การ เว็บไซต์ขององค์การ หรือช่องทางประชาสัมพันธ์อื่นตามความเหมาะสม ไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรับสมัคร

การกำหนดเกณฑ์การประเมินให้เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกให้บรรจุเป็นพนักงาน ต้องผ่านเกณฑ์การประเมินในภาพรวมร้อยละ ๖๐ ขึ้นไป

/ข้อ๙ให้กำหนด...

ข้อ ๙ ให้กำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของพนักงานในแต่ละระดับ ดังนี้

(๑) พนักงาน ระดับ ๔

- ระดับปริญญาตรี อัตราเงินเดือน ๑๕,๐๐๐.- บาท
- ระดับปริญญาโท อัตราเงินเดือน ๑๗,๘๓๐.- บาท
- ระดับปริญญาเอก อัตราเงินเดือน ๒๐,๐๓๐.- บาท

(๒) พนักงาน ระดับ ๕ อัตราเงินเดือน ๑๘,๙๐๐.- บาท

(๓) พนักงาน ระดับ ๖ อัตราเงินเดือน ๒๕,๕๔๐.- บาท

(๔) พนักงาน ระดับ ๗ อัตราเงินเดือน ๓๒,๙๓๐.- บาท

(๕) พนักงาน ระดับ ๘ อัตราเงินเดือน ๔๒,๔๘๐.- บาท

(๖) พนักงาน ระดับ ๙ อัตราเงินเดือน ๕๔,๔๘๐.- บาท

(๗) พนักงาน ระดับ ๑๐ อัตราเงินเดือน ๖๘,๐๙๐.- บาท

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่คณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อองค์การอย่างยิ่ง คณะกรรมการอาจเสนอผู้อำนวยการพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุโดยคำนวณขึ้นเพิ่มตามจำนวนปีของประสบการณ์ในการทำงานอัตราปีละหนึ่งขั้น โดยให้ปรับเพิ่มไม่เกิน ๕ ขั้น ของอัตราเริ่มต้นของระดับนั้นๆ ทั้งนี้ แผนกบริหารบุคคลจักเป็นผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบและคำนวณจำนวนปีประสบการณ์ในการทำงาน โดยให้หัวหน้าแผนกบริหารบุคคลเป็นผู้รับรอง

การคำนวณประสบการณ์ในการทำงานตามวรรคแรกให้คิดคำนวณเป็นรายปี หากเศษของปีมีระยะเวลาเกินเดือนขึ้นไป ให้ถือเป็นหนึ่งปีโดยอนุโลม หากไม่ถึงเกินเดือนให้ตัดออก

ข้อ ๑๑ เมื่อคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้จัดทำบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกโดยเรียงลำดับคะแนนจากผู้ที่ได้ผลคะแนนสอบคัดเลือกมากที่สุดถึงน้อยที่สุด

ข้อ ๑๒ ให้คณะกรรมการรายงานผลการคัดเลือกต่อผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๑๓ ให้แผนกบริหารบุคคลประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกและเรียกผู้ผ่านการคัดเลือกมารายงานตัวเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงาน หากผู้ผ่านการคัดเลือกไม่มารายงานตัวตามกำหนด ให้แผนกบริหารบุคคลเรียกบุคคลที่ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกในลำดับถัดไปมารายงานตัวและเสนอผู้อำนวยการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานทดลองปฏิบัติงาน

ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นสมควรและมีผู้ผ่านการคัดเลือกที่ไม่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ให้แผนกบริหารบุคคลประกาศรายชื่อบุคคลเหล่านั้นเป็นบุคคลที่ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก โดยบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกดังกล่าวใช้ได้ไม่เกินสองปี นับตั้งแต่วันประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ทั้งนี้ การขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกไม่ก่อให้เกิดสิทธิแก่บุคคลที่ขึ้นบัญชีดังกล่าวแต่อย่างใด

ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่องค์การ ให้แผนกบริหารบุคคลเสนอเหตุผลต่อผู้อำนวยการให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีตามวรรคสอง เพื่อดำเนินการคัดเลือกใหม่

ข้อ ๑๔ ให้ปิดประกาศบัญชีรายชื่อและบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก โดยปิดประกาศและเผยแพร่  
ณ ที่ทำการขององค์การ เว็บไซต์ขององค์การ หรือช่องทางประชาสัมพันธ์อื่นตามความเหมาะสม

ข้อ ๑๕ ผู้ผ่านการคัดเลือกผู้ใดเป็นบุคคลที่ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก ถ้ามีกรณี  
อย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้ ให้ถือว่า การขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกตามข้อ ๑๓ เป็นอันยกเลิก

(๑) ผู้นั้นได้สละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานภายในเวลาที่กำหนด

(๒) ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน

(๓) ผู้นั้นมีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้ตามกำหนดเวลาที่จะบรรจุและแต่งตั้ง  
เป็นพนักงานในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือก

ข้อ ๑๖ ในระหว่างอายุบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกตามข้อ ๑๓ หากมีตำแหน่งว่างและมี  
บุคคลที่ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกไว้ในตำแหน่งนั้น ให้ทยอยเรียกผู้ผ่านการคัดเลือกที่มีคะแนนสูงสุด  
เพื่อบรรจุและแต่งตั้งก่อนตามลำดับ และหากมีการสละสิทธิให้เรียกผู้ผ่านการเลือกในลำดับถัดไปแทน

ข้อ ๑๗ หากหน่วยงานขององค์การมีตำแหน่งว่างและไม่มีบุคคลที่ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่าน  
การคัดเลือกไว้ในตำแหน่งที่ว่างนั้น แต่มีบุคคลที่ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกไว้ในบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการ  
คัดเลือกอื่น หน่วยงานที่มีตำแหน่งว่างพิจารณาแล้วเห็นสมควรก็อาจแจ้งให้แผนกบริหารบุคคลเสนอ  
ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อเรียกบุคคลที่ขึ้นบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกมาดำเนินการสอบภาค  
สัมภาษณ์ใหม่ และให้ดำเนินการตามข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ และข้อ ๑๖ โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๒

  
(นายภาณุพล รัตนกาญจนภัทร)  
ผู้อำนวยการองค์การตลาด