



ประกาศองค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้วยองค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย (อ.ส.ค.) ได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากร และถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าและเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานทั้งในเชิงธุรกิจและสังคม หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงมีความสำคัญในการสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การให้ทุนให้โทษ การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน โดยได้คาดหวังไว้ว่าความก้าวหน้าของบุคลากรจะเจริญเติบโตไปพร้อมกับการเจริญเติบโตขององค์กรและเพื่อให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงเห็นสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ อ.ส.ค. ไว้ดังต่อไปนี้

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

๑.๑ การสรรหา จัดทำโดยการประกาศรับสมัครพนักงาน กรณีมีตำแหน่งว่างจากการเกษียณอายุ การลาออก เสียชีวิตหรือออกโดยถูกลงโทษทางวินัย ซึ่งมีวิธีการสรรหา ๒ กรณีดังนี้

๑.๑.๑ รับสมัครจากบุคคลภายใน พนักงาน อ.ส.ค. ด้วยวิธีการกรอกใบสมัครตามแบบฟอร์มของฝ่ายทรัพยากรบุคคล และยื่นใบสมัครด้วยตนเอง ณ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ภายในระยะเวลาที่กำหนด

๑.๑.๒ รับสมัครจากบุคคลภายนอก พนักงานจ้าง โดยสมัครผ่านระบบ Internet ทางเว็บไซต์ www.dpo.go.th และ <http://dpo.job.thai.com>

๑.๒ การคัดเลือก ใช้วิธีการสอบคัดเลือก ประกอบด้วย

๑.๒.๑ สอบข้อเขียน มี ๒ ภาควิชา คือ

- ภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไป ๑๐๐ คะแนน
- ภาควิชาความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ๑๐๐ คะแนน

ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การสอบข้อเขียนจะได้เข้ารับการสอบสัมภาษณ์ในข้อ ๑.๒.๒ ต่อไป

๑.๒.๒ สอบสัมภาษณ์

- ภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง ๑๐๐ คะแนน

ผู้ที่ได้ผ่านการสอบตามข้อ ๑.๒.๑ และตามข้อ ๑.๒.๒ ที่มีคะแนนสูงสุด จะได้รับการบรรจุทดลองงาน เป็นเวลา ๑๒๐ วัน หากมีผลการปฏิบัติงานที่ผ่านเกณฑ์การประเมินจากหน่วยงานต้นสังกัด จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงาน อ.ส.ค. ต่อไป

๒. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร ของ อ.ส.ค. แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มงาน ดังนี้

๒.๑ กลุ่มงานที่ ๑ สายงานสนับสนุน (Support Function)

/๒.๒ กลุ่มงานที่ ๒.....

๒.๒ กลุ่มงานที่ ๒ สายงานหลัก (Core Function)

๒.๓ กลุ่มงานที่ ๓ สายงานบริหาร (Management Function)

โดยมีวิธีการและกระบวนการ ในการพัฒนาบุคลากร ทั้ง ๓ กลุ่มงาน ได้แก่

๑) การสอนงาน (Coaching)

๒) การบ่มเพาะ (Incubation)

๓) การจำลองสถานการณ์ (Simulation)

๔) การเรียนรู้จากปัญหา (Learning Problems)

๓. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

อ.ส.ค. จะทำการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง ตามระเบียบ อ.ส.ค. ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีวิธีการประเมินตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานแนบท้ายระเบียบดังกล่าว โดยโครงสร้างการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ (กำหนดมาจากการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ จากระดับองค์กร สู่ระดับฝ่าย ระดับกอง ระดับแผนก และลงสู่ระดับบุคคล)

ส่วนที่ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ (กำหนดมาจากการบรรยายลักษณะงานในแต่ละตำแหน่ง)

ส่วนที่ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ (Competency) กำหนดมาจากการกำหนดขององค์กร

ส่วนที่ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามวัฒนธรรมองค์กร (Culture) กำหนดมาจากการประเมินพฤติกรรมตามวัฒนธรรมองค์กร ของ อ.ส.ค.

๔. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษ การสร้างขวัญและกำลังใจ

๔.๑ การให้คุณ

๔.๑.๑ การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๔.๑.๒ การเลื่อนระดับพนักงาน

๔.๒ การให้โทษ

๔.๒.๑ การว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา

๔.๒.๒ การบันทึกชี้แจงการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

๔.๒.๓ การมอบหมายงานอื่นให้ปฏิบัติ เนื่องจากกระทำความผิด

๔.๒.๔ มีการสั่งลงโทษ หากกระทำความผิดวินัยในการปฏิบัติงาน

๔.๓ การสร้างขวัญและกำลังใจ

๔.๓.๑ มีการยกย่องชมเชยคนเด่นคนดีศรี อ.ส.ค.

๔.๓.๒ มีการมอบรางวัลเชิดชูเกียรติผู้ปฏิบัติงาน อ.ส.ค.ดีเด่น

๔.๓.๓ มีการมอบเงินช่วยเหลือ กรณีประสบภัยต่างๆ

๔.๓.๔ มีการมอบเงินช่วยเหลือ กรณีพนักงานหรือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๙

(นายสมพร ศรีเมือง)

ผู้อำนวยการ

องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย