



หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เรื่อง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์

.....

สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เรื่อง การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ไว้ดังนี้

ประกาศสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
พ.ศ. ๒๕๖๒

.....

โดยที่เป็นการสมควรให้มีประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เพื่อให้การดำเนินการสรรหาและคัดเลือกเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๗ ของข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศสำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานกองทุนพัฒนาสื่อสร้างสรรค์และปลอดภัย

“ผู้จัดการ” หมายความว่า ผู้จัดการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานให้แก่สำนักงานตามสัญญาจ้าง โดยมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน และได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของสำนักงานเป็นรายเดือนแต่ไม่หมายความรวมถึงผู้จัดการ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานให้แก่สำนักงานตามสัญญาจ้าง โดยมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน

“คณะทำงาน” หมายความว่า คณะทำงานดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสำนักงาน

ข้อ ๔ การสรรหาและคัดเลือกให้ได้มาซึ่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสำนักงานกระทำได้สองวิธี

๔.๑ การประกาศเชิญชวนและรับสมัคร

๔.๒ การทาบทาม ซึ่งให้ใช้กับการได้มาซึ่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์สูงในตำแหน่งที่ต้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือก หรือในกรณีที่ต้องดำเนินการสรรหาและคัดเลือกอย่างเร่งด่วนเพื่อให้ได้มาซึ่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในตำแหน่งที่ต้องการ

การทาบทามแบ่งออกเป็น ๒ กรณี ดังนี้

(๑) การทาบทามจากบุคคลทั่วไปที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน หรือผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์สูงและตรงกับความต้องการของสำนักงาน

(๒) การทาบทามจากผู้สมัครที่เคยยื่นใบสมัครกับสำนักงานเพื่อเข้ารับการคัดเลือกเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสำนักงาน ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของสำนักงาน ทั้งนี้ ผู้นั้นต้องมีผลคะแนนการสอบข้อเขียนและ/หรือผลการสอบสัมภาษณ์ผ่านเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดในการสอบคัดเลือกครั้งนั้นด้วย

ข้อ ๕ ในการสรรหาและคัดเลือกตามข้อ ๔ ในแต่ละครั้งหรือแต่ละตำแหน่ง ให้มีคณะกรรมการซึ่งผู้จัดการแต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน และให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารงานบุคคลทำหน้าที่เป็นเลขานุการ

ทั้งนี้ ในการดำเนินการสรรหาและคัดเลือก ให้คณะกรรมการพิจารณาดำเนินการด้วยวิธีการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือสอบสัมภาษณ์ โดยอาจเลือกวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร สำหรับหลักเกณฑ์การออกข้อสอบ วิธีการออกข้อสอบ และ/หรือเนื้อหาที่ใช้ในการสอบให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการ

ข้อ ๖ การพิจารณาตำแหน่งหน้าที่และคุณสมบัติของบุคคลที่จะสรรหาและคัดเลือกให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและลักษณะงานในตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้ให้กำหนดล่วงหน้าก่อนการสรรหาและคัดเลือกโดยได้รับความเห็นชอบจากผู้จัดการ

ข้อ ๗ บัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกมีอายุ ๑ ปี นับแต่วันประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก

ในกรณีที่สำนักงานมีตำแหน่งว่างลงและบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกยังไม่หมดอายุ สำนักงานอาจใช้บัญชีร่วมกับตำแหน่งงานอื่นที่มีการขึ้นบัญชีไว้แล้วนั้นก็ได้ โดยให้ผู้จัดการมีอำนาจในการพิจารณาคัดเลือกผู้ขึ้นบัญชีที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เปิดรับ ทั้งนี้ อาจจัดให้มีการทดสอบและสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อพิจารณาก็ได้

ข้อ ๘ กรณีที่เจ้าหน้าที่ที่ลาออกจากสำนักงานไปแล้วไม่เกิน ๒ ปี ซึ่งมีความประสงค์จะขอกลับเข้าทำงานกับสำนักงานหากมีตำแหน่งว่างลงในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ผู้จัดการอาจพิจารณารับกลับเข้าทำงานโดยไม่ต้องดำเนินการตามข้อ ๔ ทั้งนี้ ให้ผู้จัดการพิจารณาผลการปฏิบัติงานระหว่างที่ผู้นั้นเคยปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณา โดยผู้นั้นต้องไม่เคยมีประวัติไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือไม่เป็นผู้นับถือศาสนาตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งของสำนักงาน

ข้อ ๙ กรณีที่ผู้เคยผ่านการสอบคัดเลือกแล้วสละสิทธิ์ไม่มารายงานตัวเข้าปฏิบัติงานภายในระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปี นับจากวันประกาศผลการคัดเลือก และมีความประสงค์จะขอกลับเข้าทำงานกับสำนักงานหากมีตำแหน่งงานที่เคยสละสิทธิ์ว่างลง ผู้จัดการอาจพิจารณารับเข้าทำงานโดยไม่ต้องดำเนินการตามข้อ ๔ ทั้งนี้ ให้ผู้จัดการพิจารณาผลการสอบคัดเลือกเพื่อประกอบการพิจารณา

ข้อ ๑๐ ผู้ที่ผ่านการสรรหาและคัดเลือกจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างโดยให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นเป็นระยะเวลาหกเดือน ทั้งนี้ ให้ผู้จัดการเป็นผู้พิจารณากำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง และค่าตอบแทนตามที่ผู้จัดการเห็นสมควร

ข้อ ๑๑ ให้ผู้จัดการรักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจกำหนดแบบและวิธีปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามประกาศฉบับนี้ ในกรณีที่มีปัญหาจากการปฏิบัติตามประกาศหรือเรื่องใดที่ประกาศนี้มิได้กำหนดไว้ ให้ผู้จัดการวินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยนั้นให้เป็นที่สิ้นสุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๒



(นายวสันต์ ภัยหลิกลิ)

ผู้จัดการกองทุนพัฒนาสื่อปลอดภัยและสร้างสรรค์