



ระเบียบศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยหลักเกณฑ์การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การจ้าง
การเลื่อนระดับ การเปลี่ยนตำแหน่ง และการย้าย เจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรให้มีระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การจ้าง การเลื่อนระดับ การเปลี่ยนตำแหน่ง และการย้ายเจ้าหน้าที่ อาศัยอำนาจตามความ ในมาตรา ๑๘ (๘) (ค) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ และข้อ ๑๔ ของข้อบังคับศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ คณะกรรมการบริหารศูนย์คุณธรรม ในการประชุมครั้งที่ ๓๖ (๙/๒๕๕๗) เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๗ จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์ การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การจ้าง การเลื่อนระดับ การเปลี่ยนตำแหน่ง และการย้าย เจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ในระเบียบนี้

“ศูนย์” หมายความว่า ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารศูนย์คุณธรรม

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลศูนย์คุณธรรม

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการศูนย์คุณธรรม

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับตามโครงสร้างการบังคับ บัญชา ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้นั้นสังกัด

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ตามมาตรา ๓๐ (๑) แห่ง พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔

“การสอบแข่งขัน” หมายความว่า การรับสมัครสอบเป็นการทั่วไป โดยผู้เข้าสอบจะต้อง ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่กำหนด และให้เรียงลำดับที่จากผู้สอบได้คะแนนรวมสูงสุดลงมา ตามลำดับ

๙๕๑

“การคัดเลือก” หมายความว่า การรับสมัครคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และ ประสบการณ์เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยไม่มีการขึ้นบัญชี

ข้อ ๔. ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ หลักเกณฑ์ หรือคำสั่งเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดแย้งกับข้อบังคับ ระเบียบ และมติ อื่นๆ ของคณะกรรมการ

หมวด ๑

การสรรหาบุคคล

ข้อ ๕. การสรรหาบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งเจ้าหน้าที่ของศูนย์กระทำได้สองวิธี คือ

(๑) วิธีการสอบแข่งขัน โดยเปิดรับสมัครเป็นการทั่วไป ซึ่งการสอบแข่งขันให้ใช้การ สอบข้อเขียน หรืออาจใช้วิธีอื่นประกอบด้วย เช่น การสอบสัมภาษณ์ หรือสอบปฏิบัติ ทั้งนี้ ให้ เป็นไปตามที่คณะกรรมการสรรหากำหนด

(๒) วิธีการคัดเลือก เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรของศูนย์ที่เป็นสายงานบริหาร หรือ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์เป็นพิเศษ หรือสายงาน วิชาชีพ วิชาการ ที่ได้ใช้วิธีการสอบแข่งขันแล้วไม่ได้บุคคลที่เหมาะสม โดยอาจใช้การสัมภาษณ์ หรือการเสนอวิสัยทัศน์ หรือวิธีการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการสรรหากำหนด

ข้อ ๖ ในการสรรหาบุคคลตามข้อ ๕ ให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาขึ้นมา คณะหนึ่งโดยมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

การสรรหาตามข้อ ๕ (๑) และ ๕ (๒) ในตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับหัวหน้ากลุ่มงาน ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาจำนวนไม่เกินห้าคน โดยมีรองผู้อำนวยการเป็น ประธาน ผู้จัดการฝ่ายยุทธศาสตร์ ผู้จัดการฝ่ายอำนวยการ หัวหน้ากลุ่มงานที่มีตำแหน่งว่าง เป็น กรรมการ หัวหน้ากลุ่มงานที่รับผิดชอบงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

การสรรหาตามข้อ ๕ (๒) ที่เป็นเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ระดับหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไป ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาไม่เกินห้าคน โดยมีผู้อำนวยการเป็นประธาน รองผู้อำนวยการ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล ผู้จัดการฝ่ายอำนวยการ และหรือผู้จัดการ ฝ่ายยุทธศาสตร์ เป็นกรรมการ หากเป็นกรณีการสรรหาระดับผู้จัดการฝ่าย ไม่ต้องแต่งตั้งระดับ ผู้จัดการฝ่าย เป็นกรรมการสรรหา ทั้งนี้ ให้หัวหน้ากลุ่มงานที่รับผิดชอบงานบุคคล เป็น เลขานุการ

๒๕๖๖

ให้คณะกรรมการสรรหามีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ดำเนินการสรรหาบุคคล ตามวิธีการในข้อ ๕ (๑) หรือ ๕ (๒) แล้วแต่กรณี

(๒) พิจารณาคุณสมบัติของบุคคลที่จะสรรหา ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และหลักสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง

(๓) เมื่อกระบวนการสอบแข่งขันและคัดเลือกเสร็จสิ้นแล้ว ให้คณะกรรมการสรรหาเสนอผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาประกาศผลการสอบแข่งขัน และผลการคัดเลือก โดยผู้ผ่านการสอบแข่งขัน จะขึ้นบัญชีโดยเรียงลำดับไว้ภายในระยะเวลา ๑ ปี

ข้อ ๗ การสรรหาผู้ตรวจสอบภายใน ให้คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลเป็นกรรมการสรรหา โดยให้ผู้อำนวยการร่วมเป็นกรรมการสรรหาด้วย

หมวด ๒

การบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ ๘. ให้ผู้อำนวยการบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกตามประกาศผลการสรรหา

การแต่งตั้งรองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้ตรวจสอบภายในต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๙. การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้ผ่านการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกให้เป็นไปตามโครงสร้างเงินเดือนและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการเห็นชอบ

หมวด ๓

การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง และการเปลี่ยนตำแหน่ง

ข้อ ๑๐. เจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติและมีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะเลื่อนระดับในตำแหน่งที่ครองอยู่ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นประเมินคุณลักษณะและผลงานตามหลักสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น และให้ผู้อำนวยการพิจารณาอนุมัติและจัดทำคำสั่งแต่งตั้งต่อไป

๗๕

ข้อ ๑๑. เจ้าหน้าที่ที่จะได้รับการเลื่อนระดับ หรือเลื่อนตำแหน่งจะต้องผ่านการประเมิน
ด้านต่าง ๆ โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ๒ ระดับ เป็นผู้ประเมิน ดังต่อไปนี้

- (๑) ด้านคุณธรรมจริยธรรม
- (๒) ด้านการประพฤติตนตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
- (๓) ด้านผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ครองอยู่
- (๔) ด้านศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ขอเลื่อน

ข้อ ๑๒. ศูนย์สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ที่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เพื่อเป็น
การเพิ่มสรรถนะให้มากขึ้น โดยพิจารณาจากเหตุผล ความจำเป็น คุณสมบัติเฉพาะสำหรับ
ตำแหน่ง ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และองค์ประกอบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

หมวด ๔

การย้าย

ข้อ ๑๓. ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งย้ายเจ้าหน้าที่โดยยึดเหตุผลและความจำเป็น เพื่อ
ประโยชน์ของศูนย์และการพัฒนาเจ้าหน้าที่เป็นหลัก

การย้ายเจ้าหน้าที่ไปดำรงตำแหน่งใดให้ผู้อำนวยการพิจารณาถึงคุณสมบัติเฉพาะสำหรับ
ตำแหน่ง ความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความประพฤติและคุณลักษณะ
อื่น ๆ ตามหลักสมรรถนะ รวมทั้งให้พิจารณาถึงคุณลักษณะความจำเป็นอื่นที่ต้องใช้สำหรับการ
ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ ด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗

๗๔.๕๗

(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.เทียนฉาย กีระนันทน์)

ประธานกรรมการบริหารศูนย์คุณธรรม