



**ระเบียบสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน)  
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง  
พ.ศ. ๒๕๖๕**

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง เพื่อให้การบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) มีประสิทธิภาพและเหมาะสม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๙ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๑ และข้อ ๑๙ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ วันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์จึงออกหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๕"

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

"สำนักงาน" หมายความว่า สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน)

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์

"ผู้อำนวยการ" หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์

"คณะกรรมการคัดเลือก" หมายความว่า คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ได้รับการแต่งตั้งตามระเบียบนี้

"เจ้าหน้าที่" หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยรับเงินเดือนจากงบประมาณของสำนักงาน

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยรับค่าจ้างจากงบประมาณของสำนักงาน

ข้อ ๔ กรณีสำนักงานมีตำแหน่งว่างลงหรือมีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่และผู้อำนวยการเห็นสมควรให้คัดเลือกบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าว ให้งานบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำรายละเอียดการรับสมัครเพื่อประกาศเชิญชวนผู้เข้ารับการศึกษาคัดเลือกเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างโดยจะประกาศผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ของสำนักงานหรือสื่อประชาสัมพันธ์ภายนอกก็ได้ ซึ่งรายละเอียดการรับสมัครดังกล่าวอย่างน้อย ประกอบด้วย

(๑) ชื่อตำแหน่ง สายงาน สำนัก

(๒) ขอบเขตของงานในตำแหน่งที่ต้องการบรรจุและแต่งตั้ง

(๓) คุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติเฉพาะและสมรรถนะของผู้สมัครตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานในตำแหน่งที่รับสมัคร

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างชั้น ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ประเภทบริหารระดับต้นขึ้นไปจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาทดสอบสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่งโดยวิธีการสอบสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ หรือดำเนินการอื่นใดตามความจำเป็น วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีได้ตามความเหมาะสมของตำแหน่งที่คัดเลือก โดยคณะกรรมการคัดเลือกจะพิจารณาทดสอบเฉพาะผู้สมัครที่เห็นว่าเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

(๒) เสนอผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมความเห็นต่อผู้อำนวยการ ผ่านงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพิจารณาการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสำนักงาน

ข้อ ๖ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม หมวด ๓ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๗ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างปัจจุบัน สามารถสมัครร่วมขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในตำแหน่งที่ว่างตามประกาศของสำนักงาน โดยมีขั้นตอนตามระเบียบนี้เช่นเดียวกัน

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างปัจจุบันที่มีสิทธิร่วมขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งที่ว่างตามประกาศของสำนักงาน จะต้องแสดงผลประเมินการปฏิบัติงานในระยะเวลา ๒ ปีที่ผ่านมาอยู่ในเกณฑ์ดีมากหรือดีเยี่ยม ๔ รอบการประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดของสำนักงาน

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างปัจจุบัน หากผ่านการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในตำแหน่งที่ว่างตามประกาศของสำนักงานจะพิจารณานับอายุงานต่อเนื่อง โดยได้รับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างตามโครงสร้างเงินเดือนหรือค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่ง แต่หากอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างต่ำกว่าอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งเกินกว่าร้อยละ ๒๐ ให้ปรับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างร้อยละ ๒๐

ในกรณีที่อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งตามวรรคสาม สูงกว่าหรือเท่ากับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับบรรจุให้ปรับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างไม่เกินร้อยละ ๑๐

ข้อ ๘ การจัดทำสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้มีระยะเวลาการจ้างปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

(๑) ประเภทบริหาร ทำสัญญาจ้างปฏิบัติงาน คราวละไม่เกิน ๔ ปี และอาจได้รับการแต่งตั้งอีกโดยไม่จำกัดวาระ เว้นแต่ในปีที่จะมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ สัญญาจ้างปฏิบัติงานจะมีระยะเวลาการจ้างไม่เกินกว่าวันที่ผู้นั้นมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

(๒) ประเภทวิชาชีพ ทำสัญญาจ้างปฏิบัติงาน โดยสัญญาฉบับที่หนึ่งมีกำหนดเวลาไม่เกิน ๒ ปี สัญญาที่สองมีกำหนดเวลา ๓ ปี สัญญาที่สามและสัญญาต่อจากนั้นมีกำหนดเวลา ๔ ปี เว้นแต่ในปีที่จะมีอายุ

ครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ สัญญาจ้างปฏิบัติงานจะมีระยะเวลาการจ้างไม่เกินกว่าวันที่ผู้นั้นมีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์

เพื่อประโยชน์ในการบริหารสัญญาจ้างให้สัญญาฉบับที่หนึ่งหรือการต่อสัญญาถัดไปสิ้นสุด ณ เดือนธันวาคม ถึงแม้ว่าระยะเวลาในสัญญาฉบับนั้นจะมีระยะเวลาการจ้างไม่เต็ม ๔ ปี สำหรับประเภทบริหาร หรือจะมีระยะเวลาการจ้างไม่เต็ม ๒ ปี สำหรับประเภทวิชาชีพ เพื่อจัดให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งสำนักงาน

ข้อ ๙ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกให้ทำสัญญาจ้างกับผู้อำนวยการ โดยมีกำหนดระยะเวลาทดลองงานไม่เกิน ๓ เดือน และให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายทำการ ประเมินผลการทดลองงานของบุคคลดังกล่าวและเสนอต่อผู้อำนวยการพิจารณาแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือ ลูกจ้างผ่านงานบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้มีผลนับตั้งแต่วันเริ่มปฏิบัติงาน โดยผู้ที่ผ่านการประเมินผลการ ทดลองงานจะต้องได้คะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ตามแบบประเมินผลการทดลองงานของสำนักงาน

ในกรณีที่มีเหตุอันสมควรยังไม่สามารถประเมินผลการทดลองงานได้ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ ผู้อำนวยการมอบหมายอาจเสนอความเห็นต่อผู้อำนวยการเพื่อขยายระยะเวลาการทดลองงานออกไปได้อีกแต่ รวมระยะเวลาทั้งหมดแล้วต้องไม่เกิน ๔ เดือน

ข้อ ๑๐ การประเมินผลการต่อสัญญา ให้กระทำไปแล้วเสร็จก่อนครบกำหนดอายุสัญญา ไม่น้อยกว่า ๖๐ วัน และสำนักงานต้องแจ้งผลการประเมินผลการต่อสัญญาให้ผู้ที่ได้รับการต่อสัญญาทราบ ทุกครั้ง

ข้อ ๑๑ การใดที่อยู่ระหว่างการดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ ดำเนินการต่อไปตามระเบียบสำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และ วิธีการสรรหาผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน พ.ศ. ๒๕๔๗ จนกว่าจะแล้วเสร็จเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้

ข้อ ๑๒ ให้ผู้อำนวยการรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หรือหลักเกณฑ์เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้เสนอผู้อำนวยการวินิจฉัยชี้ขาดและคำ วินิจฉัยของผู้อำนวยการให้เป็นที่สิ้นสุด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๕



(นายอภิสิทธิ์ ไส้ตรูไกล)

ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์

๑๖ มี.ค. ๖๕ เวลา ๑๔:๐๐:๔๗ Non-PKI Server Sign

Signature Code : QgBGA-DIAOQ-A5AEU-ARAAz



ระเบียบสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน)  
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง  
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๕ โดยแก้ไขเพิ่มเติมองค์ประกอบคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๙ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๑ และข้อ ๑๙ แห่งระเบียบคณะกรรมการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ว่าด้วยการบริหารบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๕ แห่งระเบียบสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๕ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสำนักงานทุกตำแหน่ง จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน แต่ไม่เกิน ๕ คน โดยมีเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ และมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ ให้คณะกรรมการคัดเลือกประกอบด้วยผู้อำนวยการเป็นประธานกรรมการ และเจ้าหน้าที่ประเภทบริหารระดับสูงหรือกรรมการในคณะกรรมการเป็นกรรมการ

(๒) ตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน ให้คณะกรรมการคัดเลือกประกอบด้วยผู้อำนวยการและกรรมการในคณะกรรมการตรวจสอบของสำนักงาน

(๓) นอกเหนือจากตำแหน่งตาม (๑) และ (๒) ให้คณะกรรมการคัดเลือกประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ประเภทบริหารระดับต้นขึ้นไป และหากจำเป็นผู้อำนวยการอาจร่วมเป็นคณะกรรมการคัดเลือกหรืออาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการด้วยก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการคัดเลือก”

ข้อ ๔ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๕/๑ แห่งระเบียบสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๕

“ข้อ ๕/๑ ให้คณะกรรมการคัดเลือกมีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาทดสอบสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่งโดยวิธีการสอบ สัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ หรือดำเนินการอื่นใดตามความจำเป็น วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีได้ ตามความเหมาะสมของตำแหน่งที่คัดเลือก โดยคณะกรรมการคัดเลือกจะพิจารณาทดสอบเฉพาะผู้สมัคร ที่เห็นว่าเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง

(๒) เสนอผลการพิจารณาคัดเลือกพร้อมความเห็นต่อผู้อำนวยการ ผ่านงานบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อพิจารณาการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสำนักงาน เว้นแต่ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือผู้ตรวจสอบภายใน ให้การพิจารณาบรรจุและ แต่งตั้งเป็นไปตามที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง”

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หรือหลักเกณฑ์เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้เสนอผู้อำนวยการวินิจฉัยชี้ขาดและ คำวินิจฉัยของผู้อำนวยการให้เป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายชาคริต พิษญากร)

ผู้อำนวยการสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์