

# หลักเกณฑ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานธนานุเคราะห์ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กำหนดหลักเกณฑ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

## ๑. หลักเกณฑ์การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้ง

สำนักงานธนานุเคราะห์ได้มีการดำเนินการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามระเบียบสำนักงานธนานุเคราะห์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ และโดยยึดหลัก ความรู้ ความสามารถ ความโปร่งใส การสรรหาคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานในแต่ละครั้ง ดำเนินการ ดังนี้

### ๑.๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก

๑. การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน โดยแต่งตั้ง จากผู้ที่มีตำแหน่งสูงกว่าตำแหน่งที่จะสรรหาและคัดเลือก เป็นประธาน ๑ คน และกรรมการอย่างน้อย ๒ คน

๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกให้ถือเป็นความลับ ไม่ควรเปิดเผย ให้ผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องทราบ

๓. เมื่อแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกแล้วให้เลขานุการมีหนังสือแจ้งให้กรรมการ ทุกท่านทราบ

### อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการฯ

- กำหนดรายละเอียดของตำแหน่งที่จะสรรหาหรือคัดเลือก  
- กำหนดวิธีการสรรหาหรือวิธีการคัดเลือก รวมถึงหลักเกณฑ์การตัดสิน  
- กำหนดการรับสมัครในประกาศรับสมัคร วัน เวลา และสถานที่ ตลอดจนรายละเอียด เกี่ยวกับการสรรหาหรือคัดเลือกในประกาศ

- เมื่อคณะกรรมการฯ ดำเนินการสรรหาหรือคัดเลือกเสร็จสิ้นให้รายงานผลการคัดเลือก เสนอต่อหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อประกาศรายชื่อผู้ได้รับการสรรหาหรือคัดเลือก โดยมีการขึ้นบัญชีเพื่อรองรับ การเติบโตและนำไปใช้ประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

### ๑.๒ การสรรหาพนักงานสำนักงานธนานุเคราะห์

๑. การสรรหาจากภายในและภายนอกองค์กร
๒. การประชาสัมพันธ์แก่บุคคลภายในโดยใช้ช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เช่น Line Group ครอบครั้ว สชค. และศูนย์ปฏิบัติการสำนักงานธนานุเคราะห์ (OC.PAWN)
๓. การประชาสัมพันธ์แก่บุคคลภายนอกโดยใช้ช่องทางสื่อสารต่าง ๆ เช่น [www.Pawn.co.th](http://www.Pawn.co.th)
๔. วิธีอื่นที่สำนักงานธนานุเคราะห์กำหนด

### ๑.๓ การคัดเลือกพนักงานสำนักงานธรรมาภิบาล

ภาคทฤษฎี ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถทั่วไป ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง  
ภาคปฏิบัติ ประกอบด้วย การทดสอบการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์ประมวลผล  
การทดสอบความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน  
ภาคสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ สมรรถนะ ทักษะ ความสนใจ  
การแสดงออก มนุษย์สัมพันธ์ และบุคลิกภาพ

## ๒. หลักเกณฑ์การพัฒนาทรัพยากรบุคลากร

สำนักงานธรรมาภิบาลดำเนินการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งภายในและภายนอกมุ่งส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดแผนอบรมที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเป็นประจำทุกปี ซึ่งปฏิบัติคู่ไปกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรมีการอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความก้าวหน้าในอาชีพ สร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนองค์กร มุ่งเน้นพัฒนาขีดความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาให้เป็นมืออาชีพ มีการเตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีศักยภาพรองรับตำแหน่งบริหาร การขยายงาน และการแข่งขัน นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ต่าง ๆ ให้สามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ได้อย่างเป็นรูปธรรม เช่น การจัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญ เพื่อถ่ายทอดความรู้สู่พนักงานรุ่นต่อไป รวมทั้งมีการส่งพนักงานเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เฉพาะด้านจากหน่วยงานภายนอก

การกำหนดตัวบุคคลเพื่อเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมเป็นไปตามผลการประเมินหลักสมรรถนะสำหรับการพัฒนาศักยภาพ และการฝึกอบรม/สัมมนา

๑. พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรด้านธุรกิจหลัก (Core Competency) เป็นการฝึกอบรม/พัฒนาพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับด้านรับจํานำและให้บริการหน้าเคาน์เตอร์ เนื่องจากสำนักงานธรรมาภิบาล เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับธุรกรรมด้านรับจํานำและบริการอื่นที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางและพนักงานจะต้องรอบรู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพ

๒. พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรด้านการบริหารจัดการ (Management Competency) เป็นการฝึกอบรม/พัฒนา พนักงานตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ และพนักงานที่ผ่านการประเมินผู้สืบทอดตำแหน่ง เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสำนักงานธรรมาภิบาลให้มีความรู้ความสามารถทางด้านบริหารจัดการที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

๓. พัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรด้านประจำตำแหน่งงาน (Functional Competency) เป็นการอบรม/สัมมนาให้ความรู้แก่พนักงานตำแหน่งต่าง ๆ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เพื่อสร้างความเข้าใจ เกิดทักษะ ประสบการณ์ สามารถขับเคลื่อนงานตามนโยบายสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานธนานุเคราะห์ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม มีการพิจารณาจากทักษะ ประสิทธิภาพ ความเชี่ยวชาญ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีปัจจัยการประเมิน คือ ปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน และความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา และจะนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นำไปพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒. นำไปใช้ในการบริหารงานบุคคล เช่น การเลื่อนเงินเดือน ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการบริหารงานบุคคลในเรื่องอื่น ๆ

ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานประจำปี ให้ขึ้นเงินเดือนปีละ ๑ ครั้ง โดยใช้ข้อมูลและผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีโดยพิจารณาจากปีงบประมาณที่แล้วมา

### ๔. หลักเกณฑ์การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

๑. สำนักงานธนานุเคราะห์จะส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร โดยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการวางระบบการดำเนินการทางวินัย ให้มีความเป็นธรรม ชัดเจน โปร่งใส

๒. สำนักงานธนานุเคราะห์จะจ่ายค่าตอบแทน และจัดสวัสดิการที่เท่าเทียม เหมาะสม และเป็นธรรม ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรวมถึงดูแลคุณภาพชีวิตของพนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาลและสวัสดิการ การจัดหาชุดตรวจ ATK เพื่อตรวจหาเชื้อโรคระบาดไวรัสโคโรนาให้แก่พนักงาน เป็นต้น ถือเป็นสร้างแรงจูงใจและความผูกพันให้พนักงาน

๓. สำนักงานธนานุเคราะห์ได้มอบเหรียญที่ระลึกให้แก่พนักงานที่ปฏิบัติงานครบ ๒๐ ปี และพนักงานที่เกษียณอายุ โดยต้องเป็นผู้ที่ไม่เคยได้รับโทษทางวินัย ดังนี้

- พนักงานที่ปฏิบัติงานครบ ๒๐ ปี เหรียญทองคำที่ระลึก น้ำหนัก ๑๕ กรัม พนักงานที่เกษียณอายุ เหรียญทองคำที่ระลึก น้ำหนัก ๓๐ กรัม