

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายนอก
(External Recruitment)



สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.)

บทอาศัย	ข้อบังคับคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษ	จำนวนหน้า	ปรับปรุงครั้งที่	วันที่มีผลบังคับใช้
อำนาจ	ภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561	3	2	15 มีนาคม 2565

เรื่อง	หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายนอก (External Recruitment)
--------	---

ตามที่ข้อ 12 ของข้อบังคับคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561 กำหนดให้เลขาธิการฯ แต่งตั้งหรือมอบหมายแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อดำเนินการคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.) นั้น

เพื่อให้การคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานของ สกพอ. ในระดับเจ้าหน้าที่ถึงระดับผู้อำนวยการ เป็นไปอย่างเหมาะสม รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก จึงกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายนอก (External Recruitment) ไว้ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์

- ใช้กับตำแหน่งงานในระดับเจ้าหน้าที่ถึงระดับผู้อำนวยการ
- เพื่อให้ได้พนักงานที่มีทัศนคติสอดคล้องกับค่านิยมร่วม (Core Value) และวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งมีความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่องานของ สกพอ.
- เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินการของ สกพอ.

2. การดำเนินการคัดเลือกบุคลากรจากภายนอก (External Recruitment)

2.1 การขอสรรหาบุคลากร

- ให้สายงาน/สำนัก/กลุ่มงานที่ประสงค์จะรับพนักงาน จัดทำแบบฟอร์มแจ้งขออนุมัติการสรรหาพนักงาน โดยผ่านความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาสายงาน/สำนัก/กลุ่มงาน พร้อมระบุรายละเอียด ได้แก่ เหตุผลความจำเป็นในการขอสรรหา จำนวนอัตรา ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติที่ต้องการ เช่น วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้เฉพาะด้าน ทักษะพิเศษต่าง ๆ และจัดส่งแบบฟอร์มที่ผู้บังคับบัญชาสายงาน/สำนัก/กลุ่มงาน อนุมัติให้กลุ่มงานนโยบายบุคคลเพื่อดำเนินการสรรหา
- กลุ่มงานนโยบายบุคคลตรวจสอบอัตราว่างที่สามารถบรรจุได้ ตามกรอบอัตรากำลังของสายงาน/สำนัก/กลุ่มงาน โดยต้องไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่ กพอ. อนุมัติ

2.2 การประกาศรับสมัคร

- กลุ่มงานนโยบายบุคคลจัดทำประกาศรับสมัครพนักงานในตำแหน่งต่างๆ เพื่อประชาสัมพันธ์
- ประกาศรับสมัครพนักงาน โดยระบุระยะเวลาการเปิดรับสมัคร ผ่าน EEC Website และ Website รับสมัครงาน

2.3 การพิจารณาคัดเลือก

- กลุ่มงานนโยบายบุคคลร่วมกับสายงาน/สำนัก/กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาใบสมัครเบื้องต้น ตามคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อคัดกรองใบสมัครที่เหมาะสม และประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเข้ารับการสัมภาษณ์ และวัน เวลา สัมภาษณ์ผ่านทาง EEC Website และแจ้งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือก
- กำหนดให้มีคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก ตามข้อ 12 ของข้อบังคับคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561 โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก
ผู้อำนวยการ	กรรมการจำนวนสามคน ประกอบด้วย รองเลขาธิการฯ หรือ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือ ผู้ช่วยเลขาธิการฯ หรือ ที่ปรึกษาพิเศษ
รองผู้อำนวยการ	กรรมการจำนวนสามคน ประกอบด้วย รองเลขาธิการฯ หรือ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือ ผู้ช่วยเลขาธิการฯ หรือ ที่ปรึกษาพิเศษ หรือ ผู้อำนวยการ
ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	
เจ้าหน้าที่อาวุโส / เจ้าหน้าที่	

- คณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกดำเนินการสัมภาษณ์ผู้สมัคร
- กลุ่มงานนโยบายบุคคลสรุปผลการสัมภาษณ์ ประกอบด้วยคะแนนสัมภาษณ์ และความเห็นของคณะกรรมการฯ
- ผู้ผ่านการคัดเลือกต้องได้คะแนนสัมภาษณ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 กรณีที่ผ่านการสัมภาษณ์ คณะกรรมการฯ จะหาหรือสายงาน/สำนัก/กลุ่มงานต้นสังกัดเพื่อกำหนดระดับตำแหน่งงาน และสำนักที่จะบรรจุ และกำหนดวันเริ่มปฏิบัติงาน
- สำนักงานอาจขอให้กลุ่มงานนโยบายบุคคลนัดหมายผู้สมัครในบางตำแหน่ง เพื่อเข้ารับการสัมภาษณ์กับเลขาธิการฯ อีกครั้ง ก่อนพิจารณาจัดทำข้อเสนอการจ้าง
- กลุ่มงานนโยบายบุคคลประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกในตำแหน่งที่เปิดรับสมัครผ่านทาง EEC Website และแจ้งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ของผู้สมัครที่ได้รับการคัดเลือก

2.4 การจัดทำข้อเสนอการจ้างงาน (Job Offer)

- กลุ่มงานนโยบายบุคคลกำหนดอัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น (Cash base allowance) ของผู้ผ่านการคัดเลือก โดยคำนึงถึงปัจจัยต่อไปนี้
 1. ผลการพิจารณาจากคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก ในด้านความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงาน
 2. วุฒิการศึกษาชั้นสูงสุด
 3. ใบประกอบวิชาชีพ (Professional Certification)
 4. ใบรับรองความสามารถในการใช้ภาษาที่สอง เช่น อังกฤษ จีน ญี่ปุ่น
 5. ใบรับรองการผ่านงานที่เป็นประสบการณ์ที่ตรง และเป็นประโยชน์ต่องาน หรือใบรับรองความสามารถพิเศษอื่น
 6. อัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น และสิทธิประโยชน์ในปัจจุบันและอัตราเงินเดือนที่คาดหวังของผู้ผ่านการคัดเลือก

7. อัตราเงินเดือนของพนักงานอื่นในสำนักงานที่เป็นคู่เทียบที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับผู้ผ่านการคัดเลือก

- กลุ่มงานนโยบายบุคคลหรือกองเลขาธิการฯ ที่ได้รับมอบหมายให้กำกับดูแลสายงานเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร และผู้บังคับบัญชาสายงาน/สำนัก/กลุ่มงานต้นสังกัด เพื่อกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ผ่านการคัดเลือก
- กลุ่มงานนโยบายบุคคลแจ้งระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และเงื่อนไขการจ้างกับผู้ได้รับการคัดเลือกทราบผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์และจัดทำข้อเสนอการจ้างงาน (Job Offer) และสัญญาจ้างเสนอเลขธิการฯ ลงนาม ก่อนนัดหมายผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อลงนามในสัญญาจ้างต่อไป
- กลุ่มงานนโยบายบุคคล แจ้งผู้ผ่านการคัดเลือกเพื่อนำสำเนาเอกสารพร้อมรับรองสำเนา สำหรับเป็นหลักฐานการจ้าง ดังนี้
 1. สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน
 2. สำเนาทะเบียนบ้าน
 3. สำเนาปริญญาบัตร หรือใบรับรองคุณวุฒิ หรือระเบียบแสดงผลการเรียน
 4. ใบประกอบวิชาชีพ (Professional Certification)
 5. ผลการตรวจประวัติอาชญากรรม
 6. เอกสารอื่นๆ เช่น ใบเปลี่ยนชื่อ - นามสกุล หลักฐานการผ่านการเกณฑ์ทหาร ใบรับรองการผ่านงาน ใบรับรองหรือสลิปเงินเดือนจากที่ทำงานเดิม สำเนาหน้าสมุดบัญชีเงินฝาก เป็นต้น
- กลุ่มงานนโยบายบุคคลตรวจสอบเอกสาร หลักฐาน และประวัติอาชญากรรม หากผู้สมัครใช้หลักฐานเท็จในการสมัครงานหรือไม่ผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติพนักงาน ให้ผู้สมัครพ้นจากงานโดยไม่ได้รับค่าชดเชย ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561 หมวด 7 และสำนักงานจะดำเนินคดีกับผู้สมัครที่ใช้เอกสารเท็จในการสมัครงานทุกกรณี

3. การบังคับใช้

มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่ วันที่ 15 มีนาคม 2565 เป็นต้นไป

ภายใต้ข้อบังคับคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2561

ลงชื่อ 

(นายบุญเลิศ ตั้งจิตเจริญ)

ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรมนุษย์และดิจิทัล

ลงชื่อ 

(นางธัญรัตน์ อินทร)

รองเลขาธิการคณะกรรมการนโยบาย
เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

ลงชื่อ 

(นายคณิต แสงสุพรรณ)

เลขาธิการคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก