

**หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564**  
**สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน) (สพพ.)**

**1. การสรรหาและคัดเลือก**

สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน) (สพพ.) มีหลักเกณฑ์ในการได้มาซึ่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของ สพพ. โดยต้องเป็นไปตามหลักคุณธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ของบุคคล และเป็นประโยชน์ต่อภารกิจของ สพพ. เป็นสำคัญ โดยใช้วิธีการสอบสัมภาษณ์ หรือทดสอบความรู้ ความสามารถ โดยต้องมีการประกาศรับสมัครเป็นการทั่วไปตามคุณสมบัติหรือหลักเกณฑ์ของแต่ละตำแหน่ง ที่กำหนดไว้ เว้นแต่กรณี que เห็นสมควรให้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของ สพพ. หรือข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่อื่น ในหน่วยงานของรัฐ หรือลูกจ้างส่วนราชการ ให้พิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการทำงานที่เหมาะสม โดยอาจแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อช่วยกลั่นกรองและเสนอความคิดเห็นได้

**2. การบรรจุและแต่งตั้ง**

สพพ. มีหลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ดังนี้

2.1 เจาหนาที่ตองมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะตองห้าม ดังตอไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (3) สามารถทำงานให้แก่อำนาจหน้าที่ได้เต็มเวลา
- (4) มีความรู้หรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน
- (5) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ เจาหนาที่หรือลูกจ้างขององคการมหาชนอื่น พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือพนักงานหรือลูกจ้างขององคกรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (6) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (7) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (8) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจาหนาที่พรรคการเมือง
- (9) เจาหนาที่จะตองไม่เป็นผู้มีสวนใดเสียในกิจการที่กระทำกับสำนักงานหรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสำนักงาน ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้แทนของสำนักงานในการเข้าร่วมทุนกับบุคคลหรือนิติบุคคลอื่น

2.2 การบรรจุและแต่งตั้งเป็นอำนาจของผู้อำนวยการ โดยให้ทำเป็นสัญญาจ้างมีระยะเวลาไม่เกิน 4 ปี สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ และระยะเวลา 5 ปี สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก/ฝ่าย และเจ้าหน้าที่ และหากผู้ได้รับสรรหาและคัดเลือกเป็นบุคคลภายนอกให้มีระยะเวลาทดลองงาน 6 เดือน

### 3. การฝึกอบรม การพัฒนา และการจัดการความรู้ (HRM-Training and Development /Knowledge Management)

สพพ. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรม การพัฒนา และการจัดการความรู้ โดยเจ้าหน้าที่ต้องได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อย 5 วัน หรือ 2 หลักสูตร และให้ตรงกับสมรรถนะ (Competency) ทั้งในด้าน Hard skills และ Soft skills ทั้งภายใน ภายนอก และ On the Job Training รวมถึงมีการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ตามแผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

### 4. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

สพพ. มีการจัดทำยุทธศาสตร์ 20 ปี เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานของ สพพ. และมีการจัดทำแผนการดำเนินงานและตัวชี้วัดขององค์กรในแต่ละปี จากนั้นจะถ่ายทอดตัวชี้วัดในระดับองค์กรลงไปตามลำดับชั้นจนถึงตัวชี้วัดระดับบุคคลตามลำดับ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน

4.1 กำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานและตัวชี้วัดระดับสำนัก/ฝ่าย และผู้อำนวยการสำนัก/ฝ่าย ถ่ายทอดแผนงานพร้อมตัวชี้วัดที่สำคัญลงไประดับบุคคล

4.2 ผู้อำนวยการสำนัก/ฝ่าย จะประชุมเพื่อสื่อสาร วางแผน พร้อมกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดรายบุคคล ร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกำหนดเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายส่วนบุคคล หรือ KPIs (ซึ่งจะประกอบด้วย ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงาน และตัวชี้วัดงานตามคำสั่งหรือตัวชี้วัดที่เป็นงานประจำ) และการประเมินปัจจัยสนับสนุนทางด้านพฤติกรรม ทักษะ และความสามารถ (Competency) โดยจะมีสัดส่วน 70 : 30

4.3 ผู้บังคับบัญชาจะติดตามผลการดำเนินงานใน 2 ด้าน คือ KPIs และ Competency ทุกไตรมาส

4.4 เพื่อสนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี และสร้างความผูกพันของบุคลากร จะเชื่อมโยงการประเมินผลปฏิบัติงานกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และปรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน คือ ผู้ได้รับคะแนนการประเมินสูง จะได้รับการปรับเงินมากกว่าผู้ที่ได้รับคะแนนประเมินต่ำ รวมถึงคะแนนประเมินจะเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

ในการพิจารณา การให้ค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการให้แรงจูงใจจะเชื่อมโยงผลประเมินการปฏิบัติงาน กับอัตราการขึ้นเงินเดือนประจำปี ทั้งนี้ ระดับการประเมินผล แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

คะแนนประเมิน	ความหมาย
90 - 100	ดีเยี่ยม
80 – 89.99	ดีมาก
70 – 79.99	ดี
60 – 69.99	พอใช้
ต่ำกว่า 60	ต้องปรับปรุง

## 5. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

สพพ. มีการให้รางวัลเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรของ สพพ. ได้แก่

1. สพพ. มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปีให้แก่บุคลากร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานร่วมกัน และผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งเป็นไปตามระเบียบ สพพ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปีแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. 2561

2. สพพ. มีการประเมินเพื่อแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะต่อตำแหน่ง มีผลงานที่เป็นประจักษ์ และมีผลการปฏิบัติงานที่ดี เป็นไปตามระเบียบ สพพ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเจ้าหน้าที่เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ พ.ศ. 2560

3. สพพ. มีหลักเกณฑ์การลาและการมาทำงานสาย และหลักเกณฑ์การประเมินการมาปฏิบัติงานของบุคลากรของ สพพ. เพื่อให้บุคลากรมีวินัยในการมาปฏิบัติงานที่ดี โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวจะมีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการปรับเลื่อนเงินเดือนและการได้รับค่าตอบแทนพิเศษประจำปี

4. สพพ. มีมาตรการลงโทษผู้กระทำความผิดวินัย โดยโทษทางวินัยมี 5 สถาน ดังต่อไปนี้

- 1) ภาคทัณฑ์
- 2) ตัดเงินเดือน
- 3) ลดเงินเดือน
- 4) ปลดออก
- 5) ไล่ออก

ซึ่งเป็นไปตามข้อบังคับ สพพ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2556 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในหมวดที่ 7 วินัยและการรักษาวินัย โดยให้ใช้ระเบียบของข้าราชการพลเรือนว่าด้วยวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยมาใช้บังคับโดยอนุโลม