

ระเบียบสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำสัญญาจ้างปฏิบัติงาน
การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
และการเปลี่ยนตำแหน่ง
พ.ศ.๒๕๕๒

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการ
ในการทำสัญญาจ้างปฏิบัติงาน การประเมิน ผลการทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผล
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และการเปลี่ยนตำแหน่ง เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคล
เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามข้อ ๘ ข้อ ๑๘ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๑ วรรคสองแห่งข้อบังคับสถาบัน
ระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๕๑ ผู้อำนวยการบริหารสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา
จึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและ
การพัฒนา (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำสัญญาจ้างปฏิบัติงาน
การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และการเปลี่ยน
ตำแหน่ง พ.ศ.๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและ
การพัฒนา รวมถึงลูกจ้างด้วย

“ผู้ประเมิน” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งผู้อำนวยการแต่งตั้งให้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่นั้น

“ผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือก
เข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างและได้ทำสัญญาจ้าง โดยกำหนดให้ต้องทดลองปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

“การเปลี่ยนตำแหน่ง” หมายความว่า การเปลี่ยนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประเภทหนึ่ง
ไปเป็นตำแหน่งอีกประเภทหนึ่งซึ่งมิใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

หมวด ๑

การทำสัญญาจ้างปฏิบัติงาน

ข้อ ๕ ผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้าปฏิบัติงานจะต้องทำสัญญาจ้างกับสถาบัน โดยกำหนดเงื่อนไขให้มีการทดลองปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๖ ภายใต้บังคับข้อ ๒๓ สัญญาจ้างปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีกำหนดระยะเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) สัญญาจ้างปฏิบัติงานฉบับแรกมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินสองปี

(๒) สัญญาจ้างปฏิบัติงานฉบับที่สองมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินสามปี

(๓) สัญญาจ้างปฏิบัติงานฉบับต่อๆ ไปมีกำหนดระยะเวลาตามที่สถาบันกำหนด หรือปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

ในกรณีที่เป็นการจ้างชาวต่างประเทศหรือเป็นการจ้างงานเฉพาะกิจตามโครงการพิเศษ ให้มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดตามภาระงานหรือโครงการที่จ้าง

เมื่อใกล้สิ้นสุดระยะเวลาการจ้างปฏิบัติงานในสัญญาระยะใด ให้สถาบันนำผลการประเมิน ผลการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาขยายระยะเวลาการจ้างในสัญญาจ้างปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่อไป

แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๗ สัญญาจ้างปฏิบัติงานที่ได้กระทำไปก่อนใช้ระเบียบนี้ ให้มีผลใช้บังคับต่อไปจนสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างปฏิบัติงานตามสัญญาฉบับนั้น

ข้อ ๘ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ได้เปลี่ยนตำแหน่งตามหมวด ๔ แห่งระเบียบนี้ อาจจัดทำบันทึกข้อตกลงหรือสัญญาจ้างปฏิบัติงานขึ้นใหม่ และให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานติดต่อกันกับสัญญาเดิม

สัญญาที่จัดทำขึ้นใหม่ตามวรรคหนึ่ง ให้มีหลักเกณฑ์และระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

หมวด ๒

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๘ ให้สถาบันกำหนดรายการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม แต่อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การมุ่งสัมฤทธิ์ผล การให้บริการที่ดี ความร่วมแรงร่วมใจ ความคิดวิเคราะห์และริเริ่ม การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำ จริยธรรมในการบริหาร และการมองภาพรวมขององค์กร

ข้อ ๑๐ ให้หัวหน้าส่วนงานหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนงาน เป็นผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติงาน

ให้ผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติงานมอบหมายงานให้ผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติงาน และแจ้งให้ผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติงานทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การประพุดิติน รายการประเมิน วิธีประเมิน และมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ให้ผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติงานทำรายงานการปฏิบัติงานของตนเสนอต่อผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติงานตามแบบที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๑ ให้หัวหน้าส่วนงานทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน โดยอาจให้มีผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติงานของผู้นั้นร่วมให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินด้วยก็ได้

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๒ ให้ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานเมื่อครบกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือกครบระยะเวลาสามเดือนให้ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ครบกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน และรีบรายงานให้ผู้อำนวยความสะดวกพิจารณาสั่งการต่อไป

(๒) กรณีที่ผู้อำนวยความสะดวกสั่งให้ผู้นั้นทดลองงานต่อไปอีก ให้ผู้ประเมินดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ครบระยะเวลาทดลองงานที่ผู้อำนวยความสะดวกกำหนด และรีบรายงานให้ผู้อำนวยความสะดวกพิจารณาสั่งการต่อไป

ข้อ ๑๓ เมื่อผู้อำนวยการได้รับรายงานตามข้อ ๑๒ (๑) แล้วเห็นว่าผลการประเมินไม่ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด ให้สั่งการว่าผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติงานนั้นเป็นผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานพร้อมแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

ในกรณีที่ผู้อำนวยการได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งแล้ว เห็นว่าผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด ให้พิจารณาดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีที่เห็นควรให้ผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติงานนั้นออกจากงาน ให้ผู้อำนวยการมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงานพร้อมแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

(๒) ในกรณีที่เห็นควรให้ผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติงานทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกระยะหนึ่งเป็นเวลาสามเดือนให้แจ้งคำสั่งนั้นให้ผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติงาน ผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติงานและผู้ประเมินทราบเพื่อทำการทดลองปฏิบัติงานและประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานต่อไป

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่ผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติงานได้ทดลองปฏิบัติงานจนสิ้นสุดระยะเวลาที่ผู้อำนวยการกำหนดให้ผู้นั้นทดลองงานต่อไปแล้ว และผู้อำนวยการได้รับรายงานตามข้อ ๑๒ (๒) แล้วเห็นว่าผลการทดลองปฏิบัติงานผู้นั้นยังต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานอีก ให้ผู้อำนวยการมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงานและแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

ข้อ ๑๕ เกณฑ์คะแนนที่ใช้ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานแบ่งออกเป็นดังนี้

- (๑) คะแนน ๘๐- ๑๐๐ ผ่านทดลองงาน
- (๒) คะแนน ๖๐- ๗๙ ขยายเวลาทดลองงาน
- (๓) คะแนนต่ำกว่า ๖๐ ไม่ผ่านทดลองงาน

หมวด ๓

การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ข้อ ๑๖ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง

ข้อ ๑๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการที่สถาบันจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารเจ้าหน้าที่ และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

- (๑) การพิจารณาความดีความชอบ
- (๒) การปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
- (๓) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- (๔) การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
- (๕) การต่อสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๘ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง ปีละหนึ่งครั้ง

การประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๙ ให้ผู้ประเมินมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรแก่เจ้าหน้าที่ โดยกำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ลักษณะงาน และความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ผู้รับการประเมินต้องระบุปริมาณผลงาน หรือกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งรายละเอียด เป้าหมายหรือมาตรฐาน ผลสำเร็จของงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จ ตามที่ได้มีการตกลงร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ และให้ทั้งสองฝ่ายลงชื่อไว้เป็นหลักฐาน โดยจัดทำก่อนรอบการประเมินแต่ละครั้ง ตามแบบข้อตกลงการปฏิบัติงานที่สถาบันกำหนด

ให้ผู้ประเมินใช้ข้อมูลจากแบบข้อตกลงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละรายเป็น ข้อมูลประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๐ ให้มีรายการประเมิน โดยยึดวัตถุประสงค์ในการประเมิน และตำแหน่งของเจ้าหน้าที่เป็นหลัก โดยให้มืองค์ประกอบการประเมิน ๓ ส่วน ดังต่อไปนี้

(๑) ผลงาน ให้พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ โดยพิจารณาจากรายการประเมิน ดังนี้

- (๑.๑) ปริมาณงาน
- (๑.๒) คุณภาพของงาน
- (๑.๓) ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
- (๑.๔) การประหยัดทรัพยากร
- (๑.๕) อื่นๆ ตามที่สถาบันกำหนด

(๒) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากรายการประเมิน ดังนี้

- (๒.๑) ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่
- (๒.๒) ภาวะผู้นำ
- (๒.๓) การสร้างทีมงาน
- (๒.๔) การวางแผนและจัดระบบงาน

- (๒.๕) การมอบหมายงาน
 - (๒.๖) การติดตามงาน
 - (๒.๗) ความสามารถในการติดต่อประสานงาน
 - (๒.๘) การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ
 - (๒.๙) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - (๒.๑๐) การพัฒนาและปรับปรุงงาน
 - (๒.๑๑) อื่นๆ ตามที่สถาบันกำหนด
- (๓) คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน พิจารณาจากรายการประเมิน ดังนี้
- (๓.๑) ความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา
 - (๓.๒) ความมีน้ำใจ เสียสละ และอุทิศเวลาเพื่องาน
 - (๓.๓) ความตั้งใจในการทำงาน
 - (๓.๔) มนุษยสัมพันธ์
 - (๓.๕) การนิเทศงานผู้อื่น
 - (๓.๖) การพัฒนาตนเอง
 - (๓.๗) อื่นๆ ตามที่สถาบันกำหนด

ให้สถาบันกำหนดค่าน้ำหนักของแต่ละรายการประเมินตามความเหมาะสมกับภารกิจของส่วนงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง โดยจัดทำเป็นประกาศของสถาบัน

ข้อ ๒๑ สัดส่วนขององค์ประกอบการประเมินระหว่างผลงาน ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งแบ่งออกเป็น ดังนี้

- (๑) ผลงาน ร้อยละ ๔๐
- (๒) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๓๐
- (๓) คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๓๐

ข้อ ๒๒ เกณฑ์คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน แบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

- (๑) คะแนน ๘๐-๑๐๐ เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๑๐
- (๒) คะแนน ๖๐-๗๙ เลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๕
- (๓) คะแนนต่ำกว่า ๖๐ ไม่เลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๒๓ เกณฑ์คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาต่อสัญญาจ้าง
แบ่งเป็น ๓ ระดับ ดังนี้

- | | |
|---------------------|----------------------|
| (๑) คะแนน ๘๐-๑๐๐ | ต่อสัญญา ๒ ปีขึ้นไป |
| (๒) คะแนน ๖๐-๗๙ | ต่อสัญญาไม่เกิน ๒ ปี |
| (๓) คะแนนต่ำกว่า ๖๐ | ไม่ต่อสัญญา |

ข้อ ๒๔ ให้สถาบันนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาประกอบ
การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี การต่อสัญญาจ้าง หรือเป็นข้อมูลในการพิจารณาเรื่องอื่นๆ
ตามที่สถาบันกำหนด

หมวด ๔ การเปลี่ยนตำแหน่ง

ข้อ ๒๕ การขอเปลี่ยนตำแหน่งให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- (๑) ให้ผู้ประสงค์จะเปลี่ยนตำแหน่งยื่นคำขอตามแบบที่สถาบันกำหนด
ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการ
- (๒) ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่า ๓ คน ทำหน้าที่พิจารณา
กลั่นกรองการขอเปลี่ยนตำแหน่ง และรายงานเสนอผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาต่อไป

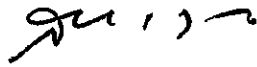
ข้อ ๒๖ การพิจารณาคำขอเปลี่ยนตำแหน่งจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขดังต่อไปนี้

- (๑) เป็นผู้มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ที่สถาบันกำหนด
- (๒) เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่มาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี
และมีคะแนนผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าแปดสิบ
- (๓) ต้องไม่เป็นการเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อไปดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม
- (๔) ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะ
งาน

ข้อ ๒๗ เมื่อผู้อำนวยการได้รับรายงานตามข้อ ๒๕ (๒) แล้วพิจารณาเห็นชอบกับ
คำขอเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว ให้สั่งการส่วนงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนตำแหน่งนั้น
ต่อไปพร้อมแจ้งให้ผู้ยื่นคำขอทราบ

ในกรณีที่ผู้อำนวยการได้พิจารณารายงานตามวรรคหนึ่งแล้ว ไม่เห็นด้วยกับ
คำขอเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว ให้มีคำสั่งยกคำขอพร้อมแจ้งให้ผู้ยื่นคำขอทราบ

ประกาศ ณ วันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๒



(ดร.สรจักร เกษมสุวรรณ)

ผู้อำนวยการบริหารสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา