

ระเบียบสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคล

เพื่อแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน

พ.ศ. ๒๕๕๒

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๗ วรรคหนึ่ง แห่งข้อบังคับสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑ ผู้อำนวยการบริหารสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนาจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน พ.ศ.๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ให้ใช้ระเบียบนี้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันทุกอัตรา ยกเว้นตำแหน่งที่พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา พ.ศ. ๒๕๔๔ และข้อบังคับสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนาว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๓ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้

ข้อ ๕ ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการบริหารสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)

“เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงาน โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของสถาบันตามโครงสร้างอัตราค่าจ้างที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการสถาบันแล้ว แต่ไม่หมายความรวมถึงผู้อำนวยการบริหาร

“ลูกจ้างชั่วคราว” หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงาน โดยมีสภาพการจ้างเป็นลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาจ้างไม่เกินคราวละหนึ่งปี

ข้อ ๖ กรณีสถาบันมีตำแหน่งว่างพร้อมบรรจุหรือมีตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ และผู้อำนวยการเห็นเป็นการสมควรให้คัดเลือกบุคคลภายนอก เพื่อบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าว ให้เจ้าหน้าที่บุคลากรดำเนินการตามลำดับดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำแผนการรับสมัคร ประกอบด้วย

(ก) ชื่อตำแหน่ง สายงาน และขอบเขตของงานในตำแหน่งที่ต้องการบรรจุ

(ข) วิธีการคัดเลือกบุคคล

(ค) ในกรณีที่วิธีการคัดเลือกต้องประกาศรับสมัคร ให้มีการกร่างประกาศรับสมัครฉบับสมบูรณ์ที่ผู้อำนวยการต้องลงนาม ซึ่งระบุวิธีการรับสมัคร คุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัคร หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานในตำแหน่งที่รับสมัคร เอกสารประกอบการรับสมัคร สถานที่รับสมัคร และระยะเวลาในการรับสมัคร

ในกรณีที่ต้องประกาศรับสมัครในสื่อมวลชนหรือสื่ออื่นที่จำเป็นต้องจำกัดเนื้อหาให้สั้น ให้จัดทำร่างประกาศรับสมัครเพื่อการนี้โดยเฉพาะตามลักษณะของสื่อที่จะใช้ โดยให้มีสาระสอดคล้องกับประกาศรับสมัครฉบับสมบูรณ์

(ง) ในกรณีที่ต้องประกาศรับสมัครให้กำหนดวิธีการที่จะลงประกาศ รับสมัคร พร้อมทั้งสืบราคาค่าจ้างลงประกาศดังกล่าวและประมาณการงบประมาณที่ต้องใช้

(จ) ระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่ประกาศจนถึงการบรรจุ

(ฉ) รายชื่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัคร

(๒) เสนอแผนการรับสมัครต่อผู้อำนวยการเพื่อขออนุมัติ โดยเสนอผ่านเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการทำงานของบุคคลในตำแหน่งที่จะรับสมัคร ในกรณีที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ดังกล่าว ให้เสนอผ่านรองผู้อำนวยการ

ข้อ ๗ การคัดเลือกบุคคล อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งดังต่อไปนี้ หรือรวมกันหลายวิธี โดยคำนึงถึงเป้าหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมที่สุด

(๑) การสอบแข่งขันเป็นการทั่วไป ให้มีการประกาศรับสมัครบุคคลให้กว้างขวาง เมื่อมีผู้สมัคร ให้ผู้สมัครได้สอบแข่งขันข้อเขียนก่อน และผู้ที่ได้คะแนนร้อยละหกสิบ

ขึ้นไปจึงมีสิทธิสอบสัมภาษณ์ เมื่อสอบสัมภาษณ์แล้ว ให้ตัดสินคัดเลือกผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด หากผู้ได้คะแนนสูงสุดสละสิทธิ จึงคัดเลือกผู้ที่ได้คะแนนสูงในลำดับถัดมาจากลำดับในบัญชีรายชื่อสำรอง

การกำหนดจำนวนผู้มีรายชื่อในบัญชีสำรอง หรือ การจะมีบัญชีรายชื่อสำรองหรือไม่ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการคัดเลือก

(๒) การสอบสัมภาษณ์ ในกรณีที่ต้องการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป หรือต้องการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สถาบันอาจใช้เฉพาะวิธีการสอบสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมก็ได้ หากใช้วิธีนี้ จะต้องประกาศรับสมัครบุคคลให้กว้างขวาง เมื่อมีผู้สมัคร ให้คัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับประกาศรับสมัครมาสอบสัมภาษณ์ เมื่อสอบสัมภาษณ์แล้ว ให้ตัดสินคัดเลือกผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด หากผู้ได้คะแนนสูงสุดสละสิทธิ จึงคัดเลือกผู้ที่ได้คะแนนสูงในลำดับถัดมาตามลำดับในบัญชีรายชื่อสำรอง

การกำหนดจำนวนผู้มีรายชื่อในบัญชีสำรอง หรือการจะมีบัญชีรายชื่อสำรองหรือไม่ ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการคัดเลือก

(๓) การสรรหา ในกรณีที่ต้องการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะสูงมาบรรจุในตำแหน่งบริหารหรือวิชาการ และหากใช้วิธีการคัดเลือกตาม (๑) หรือ (๒) อาจเกิดความล่าช้า สถาบันอาจตั้งคณะกรรมการสรรหา เพื่อนำเสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสมจำนวนหนึ่งชื่อต่อผู้อำนวยการเพื่อให้ความเห็นชอบ

สำหรับผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อรายอื่น ให้เก็บรายชื่อรวบรวมไว้ใช้ประโยชน์

ต่อไป

(๔) หากในกรณีที่คณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาไม่ให้มีบัญชีรายชื่อสำรอง ให้มีการดำเนินการคัดเลือกใหม่ตาม (๑) หรือ (๒)

ข้อ ๘ การแต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่ใช้วิธีการสอบแข่งขันทั่วไปหรือการสอบสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการจะแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกหนึ่งชุด ประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินสี่คน โดยมีเจ้าหน้าที่บุคลากรเป็นเลขานุการ และหากจำเป็นสามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเป็นกรรมการด้วยก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการทั้งหมด

คณะกรรมการคัดเลือกมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการออกข้อสอบข้อเขียน จัดสอบ ตรวจข้อสอบ สอบสัมภาษณ์ ให้คะแนน คัดเลือกผู้สมควรได้รับการบรรจุแต่งตั้ง จัดทำบัญชีรายชื่อสำรอง และเสนอต่อผู้อำนวยการ

ในระหว่างการสอบสัมภาษณ์ คณะกรรมการคัดเลือกอาจแจ้งระดับเงินเดือนขั้นต่ำที่ยังไม่รวมการพิจารณาประสบการณ์และผลงานให้ผู้เข้าสัมภาษณ์ทราบก็ได้ เมื่อได้รับการสอบถาม

การตัดสินใจคัดเลือกของคณะกรรมการคัดเลือกให้ใช้มติเอกฉันท์ หากจำเป็นต้องตัดสินด้วยมติเสียงข้างมากให้ใช้วิธีลงคะแนนโดยเปิดเผยโดยกรรมการหนึ่งคนมีหนึ่งเสียง ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานกรรมการเป็นผู้ชี้ขาด

ในกรณีที่ผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการคัดเลือกเห็นว่า การคัดเลือกไม่ถูกต้องหรือ ไม่มีผู้สมัครที่มีความเหมาะสม ผู้อำนวยการอาจยกเลิกการคัดเลือกได้โดยทันที หรือคณะกรรมการคัดเลือกอาจเสนอยกเลิกการคัดเลือกต่อผู้อำนวยการได้

คณะกรรมการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการเฉพาะกิจ ซึ่งจะหมดภาระหน้าที่เมื่อมีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่คณะกรรมการเสนอชื่อ

(๒) ในกรณีที่ใช้วิธีการสรรหา ผู้อำนวยการจะแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาหนึ่งชุด ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการหนึ่งคน และกรรมการไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินสี่คน โดยมีเจ้าหน้าที่บุคลากรเป็นเลขานุการ และหากจำเป็นสามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเป็นกรรมการด้วยก็ได้ แต่ต้องมีจำนวน ไม่เกินกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการทั้งหมด

คณะกรรมการสรรหามีหน้าที่ความรับผิดชอบในการรวบรวมรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะสอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่งที่ต้องการคัดเลือกบุคคล พิจารณาตัดสินลำดับผู้ที่เหมาะสมสูงสุด ดำเนินการทาบทามผู้ที่เหมาะสมตามลำดับที่จัดไว้ และเสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสมต่อผู้อำนวยการ

การตัดสินใจคัดเลือกของคณะกรรมการคัดเลือก ให้ใช้มติเอกฉันท์ หากจำเป็นต้องตัดสินด้วยมติเสียงข้างมาก ให้ใช้วิธีลงคะแนนโดยเปิดเผยโดยกรรมการหนึ่งคนมีหนึ่งเสียง ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานกรรมการเป็นผู้ชี้ขาด

หากคณะกรรมการสรรหาพบว่ามีกรรมการคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนอยู่ในเกณฑ์ที่อาจได้รับการสรรหา ให้เสนอผู้อำนวยการเพื่อแต่งตั้งผู้อื่นมาแทน เว้นแต่กรรมการผู้นั้นหรือเหล่านั้นได้ประกาศสละสิทธิไม่ขอดำรงตำแหน่งที่กำลังคัดเลือกบุคคลต่อที่ประชุมคณะกรรมการสรรหา

คณะกรรมการสรรหาเป็นคณะกรรมการเฉพาะกิจ ซึ่งจะหมดภาระหน้าที่เมื่อมีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่คณะกรรมการเสนอชื่อ

ข้อ ๕ เมื่อผู้อำนวยการให้ความเห็นชอบรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกและบัญชีรายชื่อสำรองแล้ว ให้เจ้าหน้าที่บุคลากรประกาศรายชื่อทั้งสองกลุ่มให้ทราบทั่วกัน และ

กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามารายงานตัวภายในเวลาที่กำหนดเพื่อแสดงความจำนงที่จะทำงาน

ให้เจ้าหน้าที่บุคลากรแจ้งผลให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกได้รับทราบโดยทันที โดยทางโทรศัพท์ หรือทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับ หรือวิธีการอื่นใด

หากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมีเหตุผลและความจำเป็น ทำให้ไม่สามารถมารายงานตัวภายในกำหนดเวลา ให้เจ้าหน้าที่บุคลากรเสนอขออนุมัติเลื่อนวันรายงานตัวต่อผู้อำนวยการ ทั้งนี้ การเลื่อนวันรายงานตัวสามารถทำได้เพียงหนึ่งครั้ง

ข้อ ๑๐ หากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่มารายงานตัวภายในระยะเวลาที่กำหนด ตามข้อ ๙ ให้ถือว่าผู้นั้นสละสิทธิ

กรณีการคัดเลือกโดยใช้วิธีการสอบแข่งขันเป็นการทั่วไปหรือการสอบสัมภาษณ์ หากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกสละสิทธิ ให้เจ้าหน้าที่บุคลากรแจ้งผู้อำนวยการทราบเพื่อขอให้ใช้รายชื่อบุคคลในลำดับต่อไปจากบัญชีรายชื่อสำรอง โดยดำเนินการตามข้อ ๙ หรือข้อ ๗ (๔) โดยอนุโลมตามแต่กรณี

กรณีการคัดเลือกโดยใช้วิธีการสรรหา หากมีผู้สละสิทธิ ให้คณะกรรมการสรรหาคำเนินการสรรหาโดยจะเริ่มต้นดำเนินการสรรหาใหม่ หรือใช้รายชื่อตามข้อ ๗ (๑) วรรคสอง ก็ได้

ข้อ ๑๑ ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัวเพื่อตกลงรับทราบเงินเดือนที่ได้รับ กำหนดวันเริ่มปฏิบัติงาน และวันลงนามในสัญญาจ้าง

กรณีผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่สามารถเริ่มปฏิบัติงานในวันที่สถาบันกำหนด และไม่สามารถตกลงวันเริ่มปฏิบัติงานใหม่กับทางสถาบันได้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ชี้ขาดว่าจะให้ถือว่าผู้ที่ได้รับการคัดเลือกสละสิทธิหรือไม่ และในกรณีที่ให้ถือว่าสละสิทธิ ให้ดำเนินการตามข้อ ๑๐ โดยอนุโลม

ข้อ ๑๒ เพื่อให้การปฏิบัติการกิจของสถาบันเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในกรณีที่มิ เหตุอันควรคาดได้ว่าจะมีตำแหน่งว่างลง และตำแหน่งดังกล่าวไม่มีบัญชีรายชื่อสำรองตามข้อ ๙ วรรคหนึ่ง ที่จะสามารถเรียกบรรจุแต่งตั้งได้ ก็ให้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลขึ้นบัญชีไว้ โดยใช้หลักเกณฑ์ในข้อ ๖ ถึง ๑๐ โดยอนุโลม

ข้อ ๑๓ เพื่อความเหมาะสมและเป็นประโยชน์กับสถาบัน หลักเกณฑ์และวิธีคัดเลือกสรรหา และแต่งตั้ง ตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร และรองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ให้เป็นไปตามดุลยพินิจของผู้อำนวยการ

ข้อ ๑๔ เพื่อความเหมาะสมและเป็นประโยชน์กับสถาบัน หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกแต่งตั้งที่ปรึกษา หรือผู้ทรงคุณวุฒิของสถาบัน ให้เป็นไปตามดุลยพินิจของผู้อำนวยการ

ข้อ ๑๕ ผู้อำนวยการสามารถจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของสถาบัน หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว กรณีระยะเวลาการจ้างไม่เกินหกเดือน ให้เป็นไปตามดุลยพินิจของผู้อำนวยการและอาจใช้หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลตามระเบียบนี้โดยอนุโลม ส่วนการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่มีระยะเวลาการจ้างเกินหกเดือน ให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ข้อ ๑๖ กรณีสถาบันมีตำแหน่งว่างพร้อมบรรจุหรือมีตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ หากผู้อำนวยการเห็นสมควร สามารถแต่งตั้งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างชั่วคราวของสถาบันที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสม ทำหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวได้

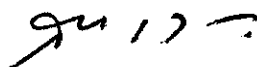
กรณีการแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวตามวรรคหนึ่ง ลูกจ้างชั่วคราวต้องปฏิบัติหน้าที่มาแล้วอย่างน้อยสามเดือน และผ่านการประเมินการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรง และผู้อำนวยการก่อน

ข้อ ๑๗ ให้เจ้าหน้าที่บุคลากรจัดทำสัญญาจ้างสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุบุคลากร พร้อมเงินเดือนตามที่ผู้อำนวยการกำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุลงนาม และเสนอผู้อำนวยการเพื่อลงนามในสัญญาต่อไป พร้อมแนบหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงาน

ข้อ ๑๘ การบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้ทำโดยการประกาศ และปิดประกาศ ณ สถาบัน

ข้อ ๑๙ การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง และการจ้าง ที่กระทำขึ้นก่อนวันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับให้คงมีผลใช้บังคับต่อไปจนกว่าจะสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

ประกาศ ณ วันที่ 15 พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๒



(ดร.สรจักร เกษมสุวรรณ)

ผู้อำนวยการบริหารสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา