

ระเบียบสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการทำสัญญาจ้างปฏิบัติงาน การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และการเปลี่ยนตำแหน่ง
พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำสัญญาจ้างปฏิบัติงาน การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และการเปลี่ยนตำแหน่ง เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ วรรคหนึ่ง ข้อ ๘ ข้อ ๑๘ วรรคห้า ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๑ วรรคสอง แห่งข้อบังคับสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ผู้อำนวยการบริหารสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนาจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการทำสัญญาจ้างปฏิบัติงาน การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และการเปลี่ยนตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบ ดังต่อไปนี้

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

(๒) ระเบียบสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำสัญญาจ้างปฏิบัติงาน การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และการเปลี่ยนตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา รวมถึงลูกจ้างด้วย

“ผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างและได้ทำสัญญาจ้างโดยกำหนดให้ต้องทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด

“การเปลี่ยนตำแหน่ง” หมายความว่า การเปลี่ยนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประเภทหนึ่งไปเป็นตำแหน่งอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งมีใช้ตำแหน่งประเภทบริหาร

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

หมวด ๑ การทำสัญญาจ้างปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ ผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้าปฏิบัติงานจะต้องทำสัญญาจ้างกับสถาบัน โดยกำหนดเงื่อนไขให้มีการทดลองปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๗ ภายใต้บังคับข้อ ๒๕ สัญญาจ้างปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้จัดทำโดยมีกำหนดระยะเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) สัญญาจ้างปฏิบัติงานฉบับแรกมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินสองปี

(๒) สัญญาจ้างปฏิบัติงานฉบับที่สองมีกำหนดระยะเวลาสามปี

(๓) สัญญาจ้างปฏิบัติงานฉบับต่อ ๆ ไปมีกำหนดระยะเวลาห้าปีหรือปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ ในกรณีที่เป็นการจ้างชาวต่างประเทศหรือเป็นการจ้างงานเฉพาะกิจตามโครงการพิเศษ ให้มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดตามภาระงานหรือโครงการที่จ้าง

เมื่อใกล้สิ้นสุดระยะเวลาการจ้างปฏิบัติงานในสัญญาระยะใด ให้สถาบันนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่อไป

แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๘ สัญญาจ้างปฏิบัติงานที่ได้กระทำไปก่อนใช้ระเบียบนี้ ให้มีผลใช้บังคับต่อไปจนสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างปฏิบัติงานตามสัญญาฉบับนั้น

ข้อ ๙ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ได้เปลี่ยนตำแหน่งตามหมวด ๔ การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือได้รับการคัดเลือกให้เข้าปฏิบัติงาน โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นและผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้ว อาจจัดทำบันทึกข้อตกลงหรือสัญญาจ้างปฏิบัติงานชิ้นใหม่ โดยให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานต่อจากระยะเวลาตามสัญญาจ้างปฏิบัติงานฉบับแรก

สัญญาที่จัดทำขึ้นใหม่ตามวรรคหนึ่ง ให้มีหลักเกณฑ์และระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

หมวด ๒ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๐ ให้สถาบันกำหนดรายการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม

แต่อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การมุ่งสัมฤทธิ์ผล การให้บริการที่ดี ความร่วมแรงร่วมใจ ความคิดวิเคราะห์และริเริ่ม การสั่งสมความเชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำ จริยธรรมในการบริหาร และการมองภาพรวมขององค์กร

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของสถาบันได้รับการคัดเลือกให้เข้าปฏิบัติงาน โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น สถาบันต้องจัดให้ผู้นั้นทดลองปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหมวดนี้

ข้อ ๑๒ ให้หัวหน้าส่วนงานหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากหัวหน้าส่วนงานเป็นผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติงาน

ให้ผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติงานมอบหมายงานให้ผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติงานและแจ้งให้ผู้นั้นทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การประพุดิติน รายการประเมิน วิธีประเมิน และมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ให้ผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติงานทำรายงานการปฏิบัติงานของตนเสนอต่อผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติงานตามแบบที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๓ ให้หัวหน้าส่วนงานทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน โดยอาจให้ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติงานของผู้นั้นร่วมให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินด้วยก็ได้

แบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๔ เมื่อผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติงานได้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือกครบระยะเวลาสามเดือน ให้ผู้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ครบกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน และรีบรายงานให้ผู้อำนวยความสะดวกพิจารณาสั่งการต่อไป

ข้อ ๑๕ เมื่อผู้อำนวยความสะดวกได้รับรายงานตามข้อ ๑๔ แล้วเห็นว่าผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนด ให้สั่งการว่าผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติงานนั้นเป็นผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานพร้อมแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

ในกรณีที่ผู้อำนวยความสะดวกได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งแล้ว เห็นว่าผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานหรือเกณฑ์ที่กำหนด ให้พิจารณาดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีที่เห็นควรให้ผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติงานนั้นออกจากงาน ให้ผู้อำนวยความสะดวกมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงาน พร้อมกับแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

(๒) ในกรณีที่เห็นควรให้ผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติงานทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกระยะเวลาหนึ่งเป็นระยะเวลาสามเดือน ให้แจ้งคำสั่งนั้นให้ผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติงาน ผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติงาน และผู้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานทราบเพื่อทำการทดลองปฏิบัติงานและประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานต่อไป

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ผู้ซึ่งทดลองปฏิบัติงานได้ทดลองปฏิบัติงานจนสิ้นสุดระยะเวลาที่ผู้อำนวยความสะดวกกำหนดให้ผู้นั้นทดลองปฏิบัติงานต่อไปแล้ว ให้ผู้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานที่ผู้อำนวยความสะดวกกำหนด และรีบรายงานให้ผู้อำนวยความสะดวกพิจารณาสั่งการต่อไป

ในกรณีที่ผู้อำนวยการได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งแล้วเห็นว่าผลการทดลองปฏิบัติงานผู้นั้นยังต่ำกว่ามาตรฐานหรือเกณฑ์อีก ให้ผู้อำนวยการมีคำสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงานพร้อมกับแจ้งให้ผู้นั้นทราบ

- ข้อ ๑๗ ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้พิจารณาเกณฑ์คะแนน ดังต่อไปนี้
- (๑) ได้คะแนนระหว่าง ๘๐ ถึง ๑๐๐ ให้พิจารณาผ่านการทดลองงาน
 - (๒) ได้คะแนนระหว่าง ๖๐ ถึง ๗๙ ให้พิจารณาขยายเวลาการทดลองงาน
 - (๓) ได้คะแนนต่ำกว่า ๖๐ ให้พิจารณาไม่ผ่านการทดลองงาน

หมวด ๓

การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ข้อ ๑๘ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง

ข้อ ๑๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการบริหารงานบุคคลของสถาบัน และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่อง ดังต่อไปนี้

- (๑) การพิจารณาความดีความชอบ
- (๒) การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี
- (๓) การปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน
- (๔) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- (๕) การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
- (๖) การต่อสัญญาจ้าง
- (๗) เรื่องอื่น ๆ ตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๒๐ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง โดยมีรอบระยะเวลาประเมินในแต่ละปีตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยประกาศให้ทราบล่วงหน้าเป็นรายปี

ในกรณีที่ผู้อำนวยการมิได้ประกาศรอบระยะเวลาประเมินให้ทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีนั้นมีรอบระยะเวลาหนึ่งปี

แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๒๑ ให้หัวหน้าส่วนงานหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย ดำเนินการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรแก่เจ้าหน้าที่โดยกำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ลักษณะงาน และความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เจ้าหน้าที่ผู้รับการประเมินต้องระบุปริมาณผลงาน หรือกิจกรรมตามที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งรายละเอียดเป้าหมายหรือมาตรฐาน ผลสำเร็จของงาน ระยะเวลาแล้วเสร็จ ตามที่ได้มีการตกลงร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนงานและเจ้าหน้าที่ และให้ทั้งสองฝ่ายลงชื่อไว้เป็นหลักฐาน โดยจัดทำก่อนรอบการประเมินแต่ละครั้งตามแบบข้อตกลงการปฏิบัติงานที่สถาบันกำหนด

ให้ผู้ประเมินใช้ข้อมูลจากแบบข้อตกลงการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละรายเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการประเมินและตำแหน่งของเจ้าหน้าที่เป็นหลัก มีองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

(๑) ผลงาน ให้พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ตามรายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

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

(๒) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาตามรายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- (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) รายการประเมินอื่นตามที่สถาบันกำหนด

(๓) คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาตามรายการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- (๓.๑) ความรับผิดชอบและตรงต่อเวลา
- (๓.๒) ความมีน้ำใจ เสียสละ และอุทิศเวลาเพื่องาน
- (๓.๓) ความตั้งใจในการทำงาน
- (๓.๔) มนุษยสัมพันธ์
- (๓.๕) การนิเทศงานผู้อื่น
- (๓.๖) การพัฒนาตนเอง
- (๓.๗) รายการประเมินอื่นตามที่สถาบันกำหนด

การกำหนดค่าน้ำหนักของแต่ละรายการประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับภารกิจของส่วนงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๒๓ องค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๑ ของเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง ให้กำหนดสัดส่วน ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๒๔ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (๑) ได้คะแนนระหว่าง ๘๐ ถึง ๑๐๐ ให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๑๐
- (๒) ได้คะแนนระหว่าง ๖๐ ถึง ๗๙ ให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๕
- (๓) ได้คะแนนต่ำกว่า ๖๐ ให้พิจารณาไม่เลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๒๕ ในการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง ให้พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (๑) ได้คะแนนระหว่าง ๘๐ ถึง ๑๐๐ ให้พิจารณาต่อสัญญา ๒ ปีขึ้นไป
- (๒) ได้คะแนนระหว่าง ๖๐ ถึง ๗๙ ให้พิจารณาต่อสัญญาไม่เกิน ๒ ปี
- (๓) ได้คะแนนต่ำกว่า ๖๐ ให้พิจารณาไม่ต่อสัญญา

หมวด ๔ การเปลี่ยนตำแหน่ง

ข้อ ๒๖ การขอเปลี่ยนตำแหน่งให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

- (๑) ให้ผู้ประสงค์จะเปลี่ยนตำแหน่งยื่นคำขอตามแบบที่สถาบันกำหนดผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการ
- (๒) ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน ทำหน้าที่พิจารณากลับรอง การขอเปลี่ยนตำแหน่งและรายงานผลการพิจารณาเสนอผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาต่อไป

ข้อ ๒๗ การพิจารณาคำขอเปลี่ยนตำแหน่งจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

- (๑) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สถาบันกำหนด
- (๒) เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่มาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนและมีผลการทดลองปฏิบัติงานหรือผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าแปดสิบคะแนน
- (๓) ต้องไม่เป็นการเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อไปดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม
- (๔) ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะงาน

ข้อ ๒๘ เมื่อผู้อำนวยการได้รับรายงานตามข้อ ๒๖ (๒) แล้วพิจารณาเห็นชอบกับคำขอเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว ให้สั่งการส่วนงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการเกี่ยวกับการเปลี่ยนตำแหน่งนั้นต่อไปพร้อมแจ้งให้ผู้ยื่นคำขอทราบ

ในกรณีที่ผู้อำนวยการได้พิจารณารายงานตามวรรคหนึ่งแล้ว ไม่เห็นด้วยกับคำขอเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าว ให้มีคำสั่งยกคำขอพร้อมแจ้งให้ผู้ยื่นคำขอทราบ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

นายมนู สิทธิประศาสน์
ผู้อำนวยการสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา