

ระเบียบสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคล
เพื่อแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน
พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) ซึ่งทำให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ วรรคหนึ่ง และข้อ ๑๗ วรรคหนึ่ง แห่งข้อบังคับสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ผู้อำนวยการบริหารสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนาจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้อ ๔ ให้ใช้ระเบียบนี้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันทุกตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่งที่กฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) และข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๕ ในระเบียบนี้

“เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของสถาบันตามโครงสร้างอัตราค่าจ้างที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการแล้ว แต่ไม่หมายความรวมถึงผู้อำนวยการ

“ลูกจ้างชั่วคราว” หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยมีสภาพการจ้างเป็นลูกจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาจ้างไม่เกินคราวละหนึ่งปี

ข้อ ๖ ในกรณีที่สถาบันมีตำแหน่งว่างพร้อมบรรจุหรือมีตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ และผู้อำนวยการเห็นเป็นการสมควรให้คัดเลือกบุคคลภายนอกเพื่อบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าว ให้ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลจัดทำแผนการรับสมัครโดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อตำแหน่ง สายงาน และขอบเขตของงานในตำแหน่งที่ต้องการบรรจุ
- (๒) วิธีการคัดเลือกบุคคล
- (๓) ระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่ประกาศจนถึงการบรรจุ
- (๔) รายชื่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัคร

ในกรณีที่วิธีการคัดเลือกบุคคลตาม (๒) ใช้วิธีการประกาศรับสมัคร แผนการรับสมัครตามวรรคหนึ่งต้องกำหนดวิธีการเผยแพร่ประกาศรับสมัครและประมาณการค่าใช้จ่าย เสนอพร้อมร่างประกาศรับสมัครฉบับสมบูรณ์ที่ผู้อำนวยการต้องลงนาม ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการรับสมัคร คุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัคร หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานในตำแหน่งที่รับสมัคร เอกสารประกอบการรับสมัคร สถานที่รับสมัคร และระยะเวลาในการรับสมัคร ทั้งนี้ การประกาศรับสมัครในสื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่ออื่นที่มีการจำกัดเนื้อหาอย่างสิ้น ให้จัดทำร่างประกาศรับสมัครตามลักษณะของสื่อดังกล่าวโดยให้มีสาระสำคัญสอดคล้องกับประกาศรับสมัครฉบับสมบูรณ์ด้วย

เมื่อผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลดำเนินการจัดทำแผนการรับสมัครตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้เสนอต่อผู้อำนวยการเพื่อขออนุมัติ โดยเสนอผ่านเจ้าหน้าที่ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการทำงานของบุคคลในตำแหน่งที่จะรับสมัคร ในกรณีที่ไม่มีเจ้าหน้าที่ดังกล่าว ให้เสนอผ่านรองผู้อำนวยการ

ข้อ ๗ การคัดเลือกบุคคลอาจใช้วิธีการดังต่อไปนี้วิธีการเดียวหรือหลายวิธีเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมที่สุด

(๑) การสอบแข่งขัน ให้มีการประกาศรับสมัครบุคคลเป็นการทั่วไป โดยให้ผู้สมัครสอบข้อเขียนก่อนซึ่งผู้ที่ได้คะแนนร้อยละหกสิบขึ้นไปจึงมีสิทธิสอบสัมภาษณ์ เมื่อสอบสัมภาษณ์แล้ว ให้คัดเลือกผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด

(๒) การสอบสัมภาษณ์ ในกรณีที่ต้องการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป หรือต้องการคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สถาบันอาจจัดให้มีการสอบสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียวเพื่อพิจารณาความเหมาะสมโดยการประกาศรับสมัครบุคคลเป็นการทั่วไปก็ได้ ทั้งนี้ ให้สถาบันแจ้งผู้สมัครที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับประกาศรับสมัครมาสอบสัมภาษณ์ เมื่อสอบสัมภาษณ์แล้ว ให้คัดเลือกผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด

(๓) การสรรหา ในกรณีที่ต้องการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะสูงมาบรรจุในตำแหน่งบริหารหรือวิชาการ และหากใช้วิธีการคัดเลือกตาม (๑) หรือ (๒) อาจเกิดความล่าช้า สถาบันอาจแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาเพื่อนำเสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสมตามจำนวนที่ต้องการบรรจุต่อผู้อำนวยการให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้เก็บรวบรวมรายชื่อของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อรายอื่นไว้เพื่อใช้ประโยชน์ต่อไป

ในการคัดเลือกบุคคลตามวิธีการ (๑) และ (๒) หากคณะกรรมการคัดเลือกพิจารณาจัดทำบัญชีรายชื่อสำรองต้องกำหนดจำนวนผู้มีรายชื่อในบัญชีดังกล่าวด้วย

ข้อ ๘ ในการคัดเลือกบุคคลโดยการสอบแข่งขันตามข้อ ๗ (๑) หรือการสอบสัมภาษณ์ตามข้อ ๗ (๒) ผู้อำนวยการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกชั้นชุดหนึ่ง ประกอบด้วย ประธานกรรมการจำนวนหนึ่งคน และกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสองคน แต่ไม่เกินสี่คน โดยมีผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลเป็นเลขานุการ และหากจำเป็นอาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการด้วยก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการ

คณะกรรมการคัดเลือกมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการออกข้อสอบข้อเขียน จัดสอบตรวจข้อสอบ สอบสัมภาษณ์ ให้คะแนน คัดเลือกผู้สมควรได้รับการบรรจุแต่งตั้ง จัดทำบัญชีรายชื่อสำรอง และเสนอต่อผู้อำนวยการ

ในระหว่างการสอบสัมภาษณ์ คณะกรรมการคัดเลือกอาจแจ้งระดับเงินเดือนขั้นต่ำที่ยังไม่รวม การพิจารณาประสบการณ์และผลงานให้ผู้เข้าสัมภาษณ์ทราบก็ได้ เมื่อได้รับการสอบถาม

การตัดสินใจคัดเลือกของคณะกรรมการคัดเลือกให้ใช้มติเอกฉันท์ หากจำเป็นต้องตัดสินด้วย มติเสียงข้างมากให้ใช้วิธีลงคะแนนโดยเปิดเผยโดยกรรมการหนึ่งคนมีหนึ่งเสียง ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานกรรมการเป็นผู้ชี้ขาด

ในกรณีที่ผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการคัดเลือกเห็นว่าการคัดเลือกไม่ถูกต้องหรือไม่ มีผู้สมัครที่มีความเหมาะสม ผู้อำนวยการอาจยกเลิกการคัดเลือกได้โดยทันทีหรือคณะกรรมการคัดเลือกอาจ เสนอยกเลิกการคัดเลือกต่อผู้อำนวยการได้

คณะกรรมการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการเฉพาะกิจซึ่งจะหมดภาระหน้าที่เมื่อมีการบรรจุ แต่งตั้งบุคคลที่คณะกรรมการคัดเลือกเสนอชื่อ

ข้อ ๙ ในกรณีที่ใช้วิธีการสรรหาตามข้อ ๗ (๓) ผู้อำนวยการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ขึ้นชุดหนึ่ง ประกอบด้วย ประธานกรรมการจำนวนหนึ่งคน และกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสองคน แต่ไม่เกินสี่คน โดยมีผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลเป็นเลขานุการ และหากจำเป็นอาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการด้วยก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการทั้งหมด

คณะกรรมการสรรหามีหน้าที่ความรับผิดชอบในการรวบรวมรายชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะ สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่งที่ต้องการคัดเลือกบุคคลพิจารณาตัดสินลำดับผู้ที่เหมาะสมสูงสุด ดำเนินการหาผู้ที่เหมาะสมตามลำดับที่จัดไว้ และเสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสมต่อผู้อำนวยการ

การตัดสินใจคัดเลือกของคณะกรรมการสรรหา ให้ใช้มติเอกฉันท์ หากจำเป็นต้องตัดสินด้วยมติ เสียงข้างมาก ให้ใช้วิธีลงคะแนนโดยเปิดเผยโดยกรรมการหนึ่งคนมีหนึ่งเสียง ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธาน กรรมการเป็นผู้ชี้ขาด

หากคณะกรรมการสรรหาพบว่ามีการคนคนหนึ่งคนโดยอยู่ในเกณฑ์ที่อาจได้รับการสรรหา ให้ เสนอผู้อำนวยการเพื่อแต่งตั้งผู้อื่นมาแทน เว้นแต่กรรมการคนนั้นได้ประกาศสละสิทธิไม่ขอดำรงตำแหน่งที่ กำลังคัดเลือกบุคคลต่อที่ประชุมคณะกรรมการสรรหา

คณะกรรมการสรรหาเป็นคณะกรรมการเฉพาะกิจซึ่งจะหมดภาระหน้าที่เมื่อมีการบรรจุ แต่งตั้งบุคคลที่คณะกรรมการสรรหาเสนอชื่อ

ข้อ ๑๐ เมื่อผู้อำนวยการให้ความเห็นชอบรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกและบัญชีรายชื่อ สำรองแล้ว ให้ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลประกาศรายชื่อทั้งสองกลุ่มให้ทราบทั่วกัน และกำหนดให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามารายงานตัวภายในเวลาที่กำหนดเพื่อแสดงความจำนงที่จะปฏิบัติงาน

ให้ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลแจ้งผลให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกรับทราบทันที โดยทางโทรศัพท์ หรือ ทางไปรษณีย์ลงทะเบียนแบบตอบรับ หรือวิธีการอื่นใด

หากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมีเหตุผลและความจำเป็นทำให้ไม่อาจมารายงานตัวภายใน กำหนดเวลา ให้ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลเสนอขออนุมัติเลื่อนวันรายงานตัวต่อผู้อำนวยการ ทั้งนี้ การเลื่อนวัน รายงานตัวทำได้เพียงหนึ่งครั้ง

ข้อ ๑๑ หากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกแจ้งว่าไม่ประสงค์จะมารายงานตัวหรือไม่มารายงานตัว ภายในระยะเวลาตามข้อ ๑๐ ให้ถือว่าผู้นั้นสละสิทธิ

หากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกโดยวิธีการสอบแข่งขันหรือการสอบสัมภาษณ์สละสิทธิ ในกรณีที่มีบัญชีรายชื่อสำรองตามข้อ ๗ วรรคสอง ให้ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลแจ้งผู้อำนวยการทราบเพื่อขอใช้บัญชีรายชื่อสำรองโดยคัดเลือกผู้ที่ได้คะแนนสูงในลำดับถัดมาจากลำดับในบัญชีรายชื่อสำรอง ในกรณีที่ไม่มีบัญชีรายชื่อสำรอง ให้ดำเนินการคัดเลือกใหม่ตามข้อ ๗ (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

หากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกโดยวิธีการสรรหาสละสิทธิ ให้คณะกรรมการสรรหาดำเนินการสรรหาโดยเริ่มต้นดำเนินการสรรหาใหม่หรือใช้รายชื่อตามข้อ ๗ (๓) ก็ได้

ข้อ ๑๒ ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัวเพื่อตกลงรับทราบเงินเดือนที่ได้รับ กำหนดวันเริ่มปฏิบัติงาน และวันลงนามในสัญญาจ้าง

กรณีผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่อาจเริ่มปฏิบัติงานในวันที่สถาบันกำหนด และไม่อาจตกลงวันเริ่มปฏิบัติงานใหม่กับทางสถาบันได้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดว่าจะให้ถือว่าผู้นั้นสละสิทธิหรือไม่ และในกรณีที่ถือว่าสละสิทธิ ให้ดำเนินการตามข้อ ๑๑ โดยอนุโลม

ข้อ ๑๓ ผู้อำนวยการอาจจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของสถาบัน หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวในกรณีที่ระยะเวลาการจ้างไม่เกินหกเดือนให้เป็นไปตามดุลพินิจของผู้อำนวยการ ทั้งนี้ อาจนำหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลตามระเบียบนี้มาใช้บังคับโดยอนุโลม ในกรณีที่ระยะเวลาการจ้างเกินหกเดือนให้ดำเนินการจัดจ้างลูกจ้างชั่วคราวตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลในระเบียบนี้

ข้อ ๑๔ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของสถาบันเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในกรณีที่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าสถาบันจะมีตำแหน่งว่างลงและตำแหน่งดังกล่าวไม่มีบัญชีรายชื่อสำรองตามข้อ ๗ วรรคสอง ที่จะเรียกบรรจุแต่งตั้งได้ ให้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลเพื่อจัดทำบัญชีรายชื่อสำรองและเสนอต่อผู้อำนวยการเพื่อความเห็นชอบไว้เป็นการล่วงหน้า ทั้งนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกในข้อ ๖ ข้อ ๗ ข้อ ๘ และข้อ ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่สถาบันมีตำแหน่งว่างพร้อมบรรจุหรือมีตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ หากผู้อำนวยการเห็นสมควร อาจแต่งตั้งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างชั่วคราวของสถาบันที่มีคุณสมบัติครบถ้วนและเหมาะสมทำหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวได้ หรือรับสมัครบุคคลซึ่งปฏิบัติงานให้สถาบันอยู่ก่อนวันที่มีตำแหน่งว่างหรือกำหนดขึ้นใหม่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลตามระเบียบนี้ หรือคัดเลือกผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุดจากบัญชีรายชื่อสำรองที่จัดทำไว้เป็นการล่วงหน้าตามข้อ ๑๔ เพื่อบรรจุแต่งตั้งและให้นำความในข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การแต่งตั้งลูกจ้างชั่วคราวให้ดำรงตำแหน่งว่างตามวรรคหนึ่ง ต้องปรากฏว่าลูกจ้างชั่วคราวผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่มาแล้วอย่างน้อยสามเดือนและผ่านการประเมินการปฏิบัติงานจากหัวหน้าส่วนงานหรือผู้ซึ่งหัวหน้าส่วนงานมอบหมายและผู้อำนวยการก่อน

ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นสมควรให้มีการเปิดรับสมัคร ให้พิจารณารับสมัครบุคคลซึ่งปฏิบัติงานให้สถาบันก่อน โดยบุคคลนั้นต้องปฏิบัติงานอยู่ก่อนวันที่มีตำแหน่งว่างหรือมีตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลตามระเบียบนี้

ข้อ ๑๖ ให้ผู้ปฏิบัติงานด้านบุคคลจัดทำสัญญาจ้างสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุบุคลากรพร้อมเงินเดือนตามที่ผู้อำนวยการกำหนดให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุลงนาม และเสนอผู้อำนวยการเพื่อลงนามในสัญญาต่อไป พร้อมแนบหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงาน

ข้อ ๑๗ การบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้ทำโดยการประกาศและปิดประกาศ ณ สถาบัน

ข้อ ๑๘ การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง และการจ้าง ที่กระทำขึ้นก่อนวันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับให้คงมีผลใช้บังคับต่อไปจนกว่าจะสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๙ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๔

นายมนู สิทธิประศาสน์
ผู้อำนวยการสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา