

ระเบียบสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่
พ.ศ. ๒๕๖๗

ข้อบังคับสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่ประเภทวิชาการและวิชาชีพ มี ๓ ระดับ และเจ้าหน้าที่ประเภททั่วไป มี ๒ ระดับ โดยหมวด ๗ การเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ได้กำหนดเกณฑ์การดำเนินการไว้อย่างกว้าง จึงเป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการเลื่อนระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่เพื่อให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับสูงขึ้น ให้มีแนวทางการดำเนินการอย่างเป็นระบบและชัดเจน มีความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน ทั้งสามารถคัดสรรเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงาน และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถาบันโดยรวม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ วรรคหนึ่ง แห่งข้อบังคับสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ผู้อำนวยการบริหารสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนาจึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ระเบียบนี้มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ประเภทบริหาร ได้แก่ รองผู้อำนวยการ และประเภทอำนาจการ ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก และผู้ตรวจสอบภายใน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่

“เลื่อนระดับตำแหน่ง” หมายความว่า การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในระดับที่สูงขึ้น

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้ และอาจกำหนดเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ แนวทางหรือออกคำสั่งเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามระเบียบนี้

กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ หรือระเบียบนี้ไม่ได้กำหนดไว้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดปัญหา คำวินิจฉัยชี้ขาดของผู้อำนวยการให้เป็นที่สุด

หมวด ๑

คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่

ข้อ ๖ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(๑) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ รองผู้อำนวยการ (บริหาร) เป็นประธานกรรมการ รองผู้อำนวยการ (วิชาการ) และหัวหน้าระดับส่วนงานทุกส่วนงาน เป็นกรรมการ

(๒) ให้นำทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการโดยตำแหน่ง ทั้งนี้ กรณีมีความจำเป็นผู้อำนวยการ จะแต่งตั้งให้มีผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

(๓) กรณีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประเภทวิชาการและวิชาชีพ จากระดับอาวุโสเป็นระดับเชี่ยวชาญ ให้สถาบันแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินผลงาน (Reader) จำนวนไม่เกินสองคน เพื่อนำความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จากภายนอกได้รับคำตอบแทนตามที่ผู้อำนวยการกำหนด แต่ไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทต่อการพิจารณาผลงานของผู้ขอรับการประเมินหนึ่งคน และให้เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณในรายการค่าใช้จ่ายตามแผนพัฒนาบุคลากร

ข้อ ๗ กรณีกรรมการเป็นผู้มีส่วนได้เสีย หรือมีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ขอรับการประเมิน หรือ มีเหตุอื่นซึ่งมีสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การพิจารณาไม่เป็นกลางหรือเสียความเป็นธรรม ไม่ว่าจะกรรมการ เห็นเองหรือผู้ขอรับการประเมินคัดค้าน ให้ทำเป็นหนังสือยื่นต่อผู้อำนวยการ และให้ผู้อำนวยการพิจารณา ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีพิจารณาแล้วเห็นว่ากรรมการมีเหตุเช่นว่านั้นและจะมีผลต่อการพิจารณาเลื่อนระดับ ตำแหน่งผู้ขอรับการประเมินผู้ใด ให้ผู้อำนวยการสั่งการให้กรรมการยุติการปฏิบัติหน้าที่เฉพาะการพิจารณา ของผู้ขอรับการประเมินผู้นั้น และให้กรรมการที่เหลือปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนเสร็จสิ้น

(๒) กรณีพิจารณาแล้วเห็นว่ากรรมการมีเหตุเช่นว่านั้นแต่ไม่มีผลต่อการพิจารณาเลื่อนระดับ ตำแหน่งผู้ขอรับการประเมิน หรือไม่มีเหตุเช่นว่านั้น ให้ผู้อำนวยการสั่งการให้กรรมการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนเสร็จสิ้น

กรณีผู้ขอรับการประเมินมีหนังสือคัดค้านกรรมการผู้ใด ผู้อำนวยการต้องให้ออกสภกรรมการ ผู้นั้นได้ชี้แจง โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อผู้อำนวยการภายในสามวันทำการนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากผู้อำนวยการ ก่อนพิจารณาและสั่งการตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

การทำหนังสือตามวรรคหนึ่ง กรณีผู้ขอรับการประเมินให้ยื่นหนังสืออย่างช้าก่อนวันที่ คณะกรรมการประชุมครั้งแรก และกรณีกรรมการให้ยื่นหนังสือภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันที่ที่มีการประชุม ครั้งแรก ทั้งนี้ หากล่วงพ้นกำหนดเวลาดังกล่าว ให้กรรมการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนเสร็จสิ้น เว้นแต่กรณีมีเหตุ เกิดขึ้นระหว่างการพิจารณา ให้ผู้อำนวยการพิจารณาและสั่งการตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี โดยให้นำความ ในวรรคสองและวรรคสามใช้บังคับโดยอนุโลม

ผู้อำนวยการต้องพิจารณาและสั่งการกรณีตามวรรคหนึ่งให้แล้วเสร็จภายในเจ็ดวันทำการ นับแต่วันที่ผู้อำนวยการได้รับหนังสือจากผู้ขอรับการประเมินหรือกรรมการ แล้วแต่กรณี และให้งานทรัพยากร บุคคลแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ยื่นทราบภายในสามวันทำการ ผลการพิจารณาและสั่งการของผู้อำนวยการให้ เป็นที่สุด

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

- (๑) ประเมินคุณสมบัติบุคคล ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในระเบียบนี้
 - (๒) ประเมินผลงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในระเบียบนี้ และให้กระทำได้อีกเมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินคุณสมบัติบุคคลแล้ว
 - (๓) พิจารณาความเหมาะสมด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความประพฤติ คุณธรรม และจริยธรรม และจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหรือสายงานของผู้ขอรับการประเมิน
 - (๔) วินิจฉัยกรณีมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการประเมินบุคคลและประเมินผลงาน
 - (๕) รายงานผลการประเมินพร้อมเหตุผลให้ผู้อำนวยความสะดวกพิจารณาดำเนินการต่อไป
- คณะกรรมการต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบนี้ และเกณฑ์หรือแนวทางที่เกี่ยวข้องที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๙ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด ๒ คุณสมบัติบุคคล

ส่วนที่ ๑ คุณสมบัติทั่วไป

ข้อ ๑๐ ผู้ขอรับการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- (๑) เป็นผู้ได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าอัตราค่ากลางในแต่ละระดับที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นครองอยู่
 - (๒) เป็นผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ หรือเทียบเท่าติดต่อกันไม่น้อยกว่าสองปี
 - (๓) ไม่เป็นผู้ถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์ ไม่เป็นผู้มีมลทินมัวหมอง และไม่เป็นผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ในระยะเวลาสองปีย้อนหลังก่อนยื่นคำขอรับการประเมิน หรืออยู่ระหว่างการดำเนินการในกระบวนการสืบสวนหรือสอบสวนหรือกระบวนการยุติธรรม
 - (๔) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างการลาศึกษาโดยใช้เวลาปฏิบัติงานปกติเต็มเวลาเกินกว่าหกเดือน ในปี
- ที่ขอรับการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่ง
- (๕) มีคุณสมบัติมาตรฐานตามที่ระเบียบนี้กำหนด

ส่วนที่ ๒

คุณสมบัติมาตรฐานเจ้าหน้าที่ประเภทวิชาการและวิชาชีพ

ข้อ ๑๑ ผู้ขอรับการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับอาวุโสต้องมีคุณสมบัติมาตรฐาน โดยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและวิชาชีพในตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่ในระดับปฏิบัติการต่อเนื่องมาแล้ว ดังนี้

(๑) ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่ปี กรณีเคยดำรงตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าหรือมีประสบการณ์ในตำแหน่งเดียวกันหรือในลักษณะงานที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานอื่นมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ให้ผู้นั้นต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

(๒) ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี กรณีเคยดำรงตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าหรือมีประสบการณ์ในตำแหน่งเดียวกันหรือในลักษณะงานที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานอื่นมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ให้ผู้นั้นต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

(๓) ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี กรณีเคยดำรงตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าหรือมีประสบการณ์ในตำแหน่งเดียวกันหรือในลักษณะงานที่เกี่ยวข้องจากหน่วยงานอื่นมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ให้ผู้นั้นต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ข้อ ๑๒ ผู้ขอรับการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งจากระดับอาวุโสเป็นระดับเชี่ยวชาญ ต้องมีคุณสมบัติมาตรฐาน โดยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการและวิชาชีพในตำแหน่งที่ผู้นั้นครองอยู่ในระดับอาวุโสต่อเนื่องมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่ปี

ส่วนที่ ๓

คุณสมบัติมาตรฐานเจ้าหน้าที่ประเภททั่วไป

ข้อ ๑๓ ผู้ขอรับการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งจากระดับปฏิบัติงานเป็นระดับอาวุโส ต้องมีคุณสมบัติมาตรฐาน โดยดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปในตำแหน่งที่ผู้นั้นครองในระดับปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

หมวด ๓

ผลงาน

ข้อ ๑๔ ให้ผู้ขอรับการประเมินประเภทวิชาการและวิชาชีพจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับอาวุโส นำส่งผลงานประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) เป็นผลงานที่โดดเด่นในระหว่างการปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ โดยเป็นผลงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่และเป็นผลงานย้อนหลังไม่เกินสี่ปีนับถึงวันยื่นคำขอรับการประเมิน จำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งผลงาน

(๒) กรณีเป็นผลงานที่ร่วมกันของบุคคลหลายคน ผู้ขอรับการประเมินจะต้องแสดงให้เห็นว่าได้มีส่วนร่วมในการจัดทำผลงานส่วนใดและอย่างไร

(๓) ให้จัดทำผลงานโดยการสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ แนวคิดหรือข้อกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินงาน ประโยชน์ที่เกิดจากงานดังกล่าว การวิเคราะห์ความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคของการดำเนินงาน รวมถึงความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

(๔) กรณีผลงานที่นำเสนอเคยเผยแพร่หรือเคยใช้เป็นแหล่งอ้างอิงหรือเคยถูกนำไปใช้เป็นหลักเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติในเรื่องใด ให้ผู้ขอรับการประเมินแสดงหลักฐานประกอบด้วย ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่ผลงานที่เป็นลักษณะการสรุปความหรือย่อความ

ข้อ ๑๕ ให้ผู้ขอรับการประเมินประเภทวิชาการและวิชาชีพจากระดับอาวุโสเป็นระดับเชี่ยวชาญ นำส่งผลงานประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

(๑) เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นใหม่และไม่เคยเผยแพร่สู่สาธารณะมาก่อน โดยเป็นผลงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งที่ครองอยู่ จำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งผลงาน

(๒) ให้จัดทำผลงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ประสบการณ์ ความชำนาญงานที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงาน และให้มีความเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือสายงานปัจจุบัน

(๓) ต้องไม่เป็นผลงานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมของผู้ขอรับการประเมิน

(๔) ต้องไม่เป็นผลงานที่คัดลอกหรือขโมยผลงานหรือความคิดของบุคคลอื่นโดยไม่มีการอ้างอิง

ข้อ ๑๖ ผู้ขอรับการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ไม่ต้องนำส่งผลงานประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่ง

หมวด ๔

กระบวนการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ ๑

การยื่นและการตรวจสอบแบบคำขอรับการประเมิน

ข้อ ๑๗ เจ้าหน้าที่ผู้ประสงค์ขอรับการประเมินยื่นคำขอรับการประเมิน พร้อมผลงานและเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อรับรองและให้ความเห็น และนำส่งเอกสารทั้งหมดต่องานทรัพยากรบุคคล

แบบคำขอรับการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งเป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๘ ให้งานทรัพยากรบุคคลมีหน้าที่ตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของคำขอรับการประเมินคุณสมบัติบุคคลของผู้ขอรับการประเมิน ผลงาน และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้แล้วเสร็จภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับเอกสารครบถ้วน และดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีเห็นว่าครบถ้วนถูกต้อง ให้งานทรัพยากรบุคคลจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการภายในสามสัปดาห์นับแต่วันที่ได้รับเอกสารครบถ้วน เพื่อดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจต่อไป

(๒) กรณีเห็นว่าไม่ครบถ้วนหรือไม่ถูกต้องให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินแก้ไขภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับเอกสารครบถ้วน และผู้นั้นต้องแก้ไขให้แล้วเสร็จและนำส่งต่องานทรัพยากรบุคคลภายในสามสัปดาห์นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง โดยให้งานทรัพยากรบุคคลตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องอีกครั้งภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับเอกสารครบถ้วน กรณีเห็นว่าครบถ้วนถูกต้อง ให้งานทรัพยากรบุคคลจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการภายในสามสัปดาห์นับแต่วันที่ได้รับเอกสารที่แก้ไขแล้วครบถ้วน เพื่อดำเนินการตามหน้าที่และอำนาจต่อไป

(๓) กรณีผู้ขอรับการประเมินแก้ไขไม่แล้วเสร็จหรือแก้ไขไม่ถูกต้องตามที่แจ้งแก้ไขและครบกำหนดระยะเวลาตาม (๒) แล้ว ให้ถือว่ากระบวนการประเมินยุติลง ทั้งนี้ ไม่เป็นการตัดสิทธิ์หากผู้นั้นประสงค์ยื่นคำขอรับการประเมินใหม่

กรณีมีเหตุตามข้อ ๗ ไม่ให้นำระยะเวลาการพิจารณาและสั่งการเรื่องคัดค้านรวมเข้ากับระยะเวลาการดำเนินการตามข้อนี้ และให้นำระยะเวลาตามข้อนี้ต่อไปนับแต่วันที่การพิจารณาและสั่งการเรื่องคัดค้านได้สิ้นสุดลง

ส่วนที่ ๒

การประเมินและเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๑๙ การประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ความชำนาญงานและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับระดับตำแหน่งที่จะได้รับเลื่อนให้สูงขึ้น โดยมี คำน้ำหนักและองค์ประกอบการประเมิน ดังนี้

(๑) คุณสมบัติบุคคล ให้ดำเนินการตามข้อ ๒๐ โดยไม่คำนวณค่าน้ำหนัก

(๒) ผลงาน สำหรับผู้ขอรับการประเมินเลื่อนระดับในตำแหน่งประเภทวิชาการและวิชาชีพ หรือการสัมภาระ สำหรับผู้ขอรับการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งประเภททั่วไป กำหนดค่าน้ำหนักร้อยละ ๕๐

(๓) ผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ในระดับตำแหน่งปัจจุบัน กำหนดค่าน้ำหนักร้อยละ ๒๕

(๔) ความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่จำเป็นสำหรับระดับตำแหน่งที่จะได้รับเลื่อนให้สูงขึ้น กำหนดค่าน้ำหนักร้อยละ ๒๕

ข้อ ๒๐ ให้คณะกรรมการพิจารณาความครบถ้วนถูกต้องของคุณสมบัติบุคคลของผู้ขอรับการประเมิน โดยใช้ข้อมูลการตรวจสอบเบื้องต้นของงานทรัพยากรบุคคลเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา หากผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติบุคคลครบถ้วนถูกต้องตามที่กำหนด ถือว่าผู้ขอรับการประเมินผ่านการพิจารณาคุณสมบัติบุคคล และให้คณะกรรมการพิจารณาประเมินผลงานต่อไป

กรณีผู้ขอรับการประเมินไม่ผ่านการพิจารณาคุณสมบัติบุคคล ให้คณะกรรมการรายงานผลพร้อมเหตุผลต่อผู้อำนวยการเพื่อพิจารณายุติกระบวนการประเมิน และให้งานทรัพยากรบุคคลมีหนังสือแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ขอรับการประเมินทราบโดยเร็ว

ข้อ ๒๑ การประเมินผลงานกรณีขอรับการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการและวิชาชีพจากระดับปฏิบัติการเป็นระดับอาวุโส ให้มีองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) รูปแบบการสรุปวิเคราะห์
 - (๒) ความยุ่งยากซับซ้อน ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินการ
 - (๓) ผลสำเร็จของผลงาน
 - (๔) ข้อเสนอแนวคิด วิธีการหรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งหรือในสายงานที่ผู้ขอรับการประเมินครองอยู่ให้มีประสิทธิภาพ
 - (๕) อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร
- ทั้งนี้ คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิตหรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

ข้อ ๒๒ การประเมินผลงานกรณีขอรับการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งประเภทวิชาการและวิชาชีพจากระดับอาวุโสเป็นระดับเชี่ยวชาญ ให้มีองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ประโยชน์ของผลงาน
 - (๒) ความรู้ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - (๓) คุณภาพของผลงาน
 - (๔) ข้อเสนอแนวคิด วิธีการหรือแผนงานเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานในตำแหน่งหรือในสายงานที่ผู้ขอรับการประเมินครองอยู่ให้มีประสิทธิภาพ
 - (๕) อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร
- ทั้งนี้ คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการนำเสนอผลงานโดยให้มีการสัมภาษณ์ หรือการสาธิตหรือวิธีการอื่นตามที่เห็นว่าเหมาะสมประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

ให้ผู้ประเมินผลงานพิจารณาผลงานตามองค์ประกอบวรรคหนึ่ง และแจ้งผลการประเมินผลงาน ข้อคิดเห็นหรือส่วนที่เห็นควรแก้ไข (ถ้ามี) ต่อคณะกรรมการภายในระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด กรณีคณะกรรมการเห็นชอบให้ผู้ขอรับการประเมินแก้ไขผลงานตามความเห็นของผู้ประเมินผลงาน ให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินดำเนินการตามความเห็นของคณะกรรมการและนำเสนอคณะกรรมการภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้ง

ข้อ ๒๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ในระดับตำแหน่งที่ครองอยู่ ให้พิจารณาจากผลประเมินการปฏิบัติงานย้อนหลังสองปี

ข้อ ๒๔ การประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประเภททั่วไป ให้คณะกรรมการใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ลักษณะการทำงาน
- (๒) ความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- (๓) อื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้ คณะกรรมการอาจกำหนดรูปแบบหรือวิธีการประเมินตามความเหมาะสมของตำแหน่ง เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งด้วยก็ได้

ข้อ ๒๕ ผู้ขอรับการประเมินต้องได้คะแนนตามองค์ประกอบข้อ ๑๙ (๒) (๓) และ (๔) ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ และได้คะแนนรวมหลังคำนวณค่าน้ำหนักไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ จึงจะเป็นผู้ผ่านการประเมินเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น

ข้อ ๒๖ เมื่อกระบวนการประเมินเสร็จสิ้น ให้คณะกรรมการรายงานผลการประเมินพร้อมความเห็นต่อผู้อำนวยการเพื่อดำเนินการตามข้อ ๒๗

กรณีคณะกรรมการเห็นว่า การเผยแพร่ผลงานของผู้ขอรับการประเมินจะมีประโยชน์ต่อสาขา หรือสายงานหรือวิชาชีพเดียวกันหรือเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ ให้คณะกรรมการให้ความเห็นไปพร้อมกับ รายงานผลการประเมินด้วย

ข้อ ๒๗ เมื่อผู้อำนวยการได้รับรายงานผลการประเมินแล้ว ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีคณะกรรมการพิจารณาให้ผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินและผู้อำนวยการ เห็นชอบตามผลการพิจารณานั้น ให้ผู้อำนวยการมีคำสั่งเลื่อนระดับตำแหน่งให้ผู้นั้น โดยให้คำสั่งและการนับ ระยะเวลาปฏิบัติงานมีผลนับแต่วันที่คำขอรับการประเมิน ผลงาน และเอกสารของผู้นั้นครบถ้วนสมบูรณ์ และ ให้ผู้นั้นได้รับสิทธิประโยชน์ตามระดับตำแหน่งที่ได้รับเลื่อนให้สูงขึ้นนับแต่วันที่คำสั่งเป็นต้นไป ทั้งนี้ ให้ งานทรัพยากรบุคคลแจ้งคำสั่งให้ผู้ผ่านการประเมิน ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ผ่านการประเมิน และส่วนงาน ที่เกี่ยวข้องทราบโดยเร็ว

(๒) กรณีคณะกรรมการพิจารณาให้ผู้ขอรับการประเมินไม่ผ่านการประเมินและผู้อำนวยการ เห็นชอบตามผลการพิจารณานั้น ให้ผู้อำนวยการให้เหตุผลประกอบผลการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย และให้งานทรัพยากรบุคคลแจ้งผลการประเมินให้ผู้ไม่ผ่านการประเมินทราบโดยเร็ว

(๓) กรณีผู้อำนวยการไม่เห็นชอบตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการ ให้ผู้อำนวยการ พิจารณาภายใต้หลักเกณฑ์การประเมินอย่างครบถ้วน โดยต้องระบุเหตุผลผลการพิจารณาเป็นลายลักษณ์อักษร ไว้เป็นหลักฐานด้วย และดำเนินการตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

กรณีผู้อำนวยการเห็นชอบให้มีการเผยแพร่ผลงานของผู้ขอรับการประเมิน ให้งานทรัพยากร บุคคลแจ้งให้ผู้ผ่านการประเมินทราบพร้อมการแจ้งคำสั่งตาม (๑)

ข้อ ๒๘ ในการประเมินผลงานหากตรวจสอบหรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ผู้ขอรับการประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการทำผลงานหรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำผลงานเป็นเท็จ หรือมีการลอกเลียนแบบผลงาน นำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงาน ให้โดยผลงานที่นำมาจัดทำนั้นไม่ใช่ผลงานที่แท้จริงของตน ให้ผู้อำนวยการดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีอยู่ระหว่างการประเมินผลงาน ให้สั่งระงับการประเมินผลงานและยุติกระบวนการ ประเมินของผู้นั้นทันที

(๒) กรณีผ่านการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกผลการประเมิน

(๓) กรณีมีคำสั่งเลื่อนระดับตำแหน่งโดยผลของการประเมินผลงานแล้ว ให้ยกเลิกคำสั่ง เลื่อนระดับตำแหน่งของผู้นั้นโดยพลัน

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ขอรับการประเมินและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณี และไม่ให้ผู้นั้นเข้ารับการประเมินเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่งอย่างน้อยสองปีนับแต่วันที่ถูกดำเนินการตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี หากพบว่าข้อเท็จจริงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้อำนวยการเพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงให้ได้ข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามความเห็นสมควรต่อไปด้วย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ที่ระเบียบนี้ไม่ได้กำหนดไว้ ให้ดำเนินการตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๓๐ เจ้าหน้าที่ที่ได้ยื่นคำขอรับการประเมินตามข้อ ๑๗ ไว้แล้วก่อนสิ้นสุดปีงบประมาณ และกระบวนการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งยังไม่แล้วเสร็จ กรณีเจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับเงินเดือนในอัตราขั้นสูงของระดับและประเภทตำแหน่งที่ครองอยู่หรือได้รับเงินเดือนใกล้เคียงอัตราขั้นสูงของระดับและประเภทตำแหน่งที่ครองอยู่และการปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีจะเกินกว่าอัตราขั้นสูงของระดับและประเภทตำแหน่งของผู้นั้น ให้รอการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่ผู้นั้นไว้ก่อนจนกว่ากระบวนการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งจะเสร็จสิ้น และให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้ปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีเต็มจำนวนตามผลการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน โดยให้มีผลตั้งแต่เดือนแรกของปีงบประมาณถัดไปเป็นต้นไป เว้นแต่ไม่ผ่านการประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งให้ได้รับเลื่อนเงินเดือนไม่เกินอัตราขั้นสูงของระดับและประเภทตำแหน่งที่ครองอยู่

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

นายสุภกิจ เจริญกุล
ผู้อำนวยการสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา