

ระเบียบสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการทำสัญญาจ้างปฏิบัติงาน การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และการเปลี่ยนตำแหน่ง
พ.ศ. ๒๕๖๗

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. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการทำสัญญาจ้างปฏิบัติงาน การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และการเปลี่ยนตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงผู้จัดการกลุ่มงาน

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา และหมายความรวมถึงลูกจ้างด้วย

“ผู้ทดลองปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบัน และได้ทำสัญญาจ้างโดยกำหนดให้ต้องทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด

“การเปลี่ยนตำแหน่ง” หมายความว่า การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่โดยเปลี่ยนจากตำแหน่งหนึ่งไปดำรงอีกตำแหน่งหนึ่งในประเภทตำแหน่ง ระดับและอัตราเงินเดือนเดิม

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการหรือคำสั่งเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามระเบียบนี้

กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยชี้ขาดของผู้อำนวยการให้เป็นที่สุด

หมวด ๑ การทำสัญญาจ้างปฏิบัติงาน

ข้อ ๖ ผู้ได้รับการคัดเลือกให้เข้าปฏิบัติงานจะต้องทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานกับสถาบัน โดยกำหนดเงื่อนไขให้มีการทดลองปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๗ ภายใต้บังคับข้อ ๒๕ สัญญาจ้างปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้จัดทำโดยมีกำหนดระยะเวลาดังต่อไปนี้

(๑) สัญญาจ้างปฏิบัติงานฉบับแรกมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินสองปี

(๒) สัญญาจ้างปฏิบัติงานฉบับที่สองมีกำหนดระยะเวลาสามปี

(๓) สัญญาจ้างปฏิบัติงานตั้งแต่ฉบับที่สามเป็นต้นไป ให้มีกำหนดระยะเวลาครั้งละห้าปี เว้นแต่กรณีเจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้สัญญาจ้างปฏิบัติงานมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินวันที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ในกรณีที่เป็นการจ้างชาวต่างประเทศหรือเป็นการจ้างงานเฉพาะกิจตามโครงการพิเศษ ให้สัญญาจ้างปฏิบัติงานมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดตามภาระงานหรือโครงการที่จ้าง

เมื่อใกล้สิ้นสุดสัญญาจ้างปฏิบัติงาน ให้สถาบันนำผลการประเมินการปฏิบัติงานในรอบการประเมินปีที่สิ้นสุดสัญญาจ้างปฏิบัติงานมาใช้ประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๘ กรณีเจ้าหน้าที่เปลี่ยนตำแหน่งตามหมวด ๔ การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างชั่วคราวได้รับการคัดเลือกให้เข้าปฏิบัติงานโดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น หรือเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างชั่วคราวได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างลงหรือที่กำหนดขึ้นใหม่ หรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ให้สถาบันจัดทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานฉบับใหม่ กรณีเจ้าหน้าที่ให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานต่อจากระยะเวลาของสัญญาจ้างปฏิบัติงานฉบับแรก กรณีลูกจ้างชั่วคราวให้เริ่มนับระยะเวลาการปฏิบัติงานใหม่ตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่

สัญญาที่จัดทำขึ้นใหม่ตามวรรคหนึ่ง ให้มีหลักเกณฑ์และระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

หมวด ๒ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๙ ให้สถาบันกำหนดรายการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม แต่อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การมุ่งสัมฤทธิ์ผล การให้บริการที่ดี ความร่วมแรงร่วมใจ ความคิดวิเคราะห์และริเริ่ม การสั่งสมความเชี่ยวชาญ ภาวะผู้นำ จริยธรรมในการบริหาร และการมองภาพรวมขององค์กร

แบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๐ กรณีเจ้าหน้าที่ของสถาบันได้รับการคัดเลือกให้เข้าปฏิบัติงาน โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น สถาบันต้องจัดให้ผู้นั้นทดลองปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหมวดนี้

ข้อ ๑๑ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้มีหน้าที่ดูแลการทดลองปฏิบัติงาน และอาจมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ในระดับสูงกว่าผู้ทดลองปฏิบัติงานเป็นผู้ช่วยดูแลการทดลองปฏิบัติงานด้วยก็ได้

ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมอบหมายงานให้ผู้ทดลองปฏิบัติงานและแจ้งให้ผู้นั้นทราบอย่างชัดเจนเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน การประพฤติตน รายการประเมิน วิธีการประเมิน และมาตรฐานหรือเกณฑ์การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ให้ผู้ทดลองปฏิบัติงานทำรายงานการปฏิบัติงานเสนอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นตามแบบที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๒ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน โดยอาจให้ผู้ช่วยดูแลการทดลองปฏิบัติงานของผู้นั้นร่วมให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานด้วยก็ได้

ข้อ ๑๓ เมื่อผู้ทดลองปฏิบัติงานได้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือกครบระยะเวลาสามเดือน ให้ผู้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ครบกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน และรีบรายงานให้ผู้อำนวยการพิจารณาสั่งการต่อไป

ข้อ ๑๔ เมื่อผู้อำนวยการได้รับรายงานตามข้อ ๑๓ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีผู้ทดลองปฏิบัติงานได้รับผลการประเมินทดลองปฏิบัติงานตั้งแต่ร้อยละ ๘๐ ขึ้นไปหรือเทียบเท่า ให้ผู้อำนวยการมีคำสั่งให้ผู้นั้นเป็นผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติงานพร้อมแจ้งให้ผู้นั้นทราบโดยเร็ว

(๒) กรณีผู้ทดลองปฏิบัติงานได้รับผลการประเมินทดลองปฏิบัติงานต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ แต่มากกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ผู้อำนวยการมีคำสั่งขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานออกไปอีกสามเดือนพร้อมแจ้งคำสั่งให้ผู้นั้นและผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้นั้นทราบเพื่อทำการทดลองปฏิบัติงานและประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานต่อไป โดยให้นับระยะเวลาการขยายทดลองปฏิบัติงานนับแต่วันที่ครบกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานก่อนหน้า

(๓) กรณีผู้ทดลองปฏิบัติงานได้รับผลการประเมินทดลองปฏิบัติงานต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ให้ผู้อำนวยการมีคำสั่งให้ออกเนื่องจากไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับรายงาน พร้อมกับแจ้งให้ผู้นั้นทราบโดยเร็ว และให้ผู้นั้นสิ้นสุดสัญญาจ้างปฏิบัติงานนับแต่วันที่รับคำสั่ง

ข้อ ๑๕ กรณีผู้ทดลองปฏิบัติงานได้ทดลองปฏิบัติงานจนสิ้นสุดระยะเวลาที่ผู้อำนวยการกำหนดให้ขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นดำเนินการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานที่ผู้อำนวยการกำหนด และรีบรายงานให้ผู้อำนวยการพิจารณาสั่งการต่อไป

กรณีผู้อำนวยการได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งแล้วเห็นว่าผลการทดลองปฏิบัติงานผู้นั้นต่ำกว่า ร้อยละ ๖๐ ให้ผู้อำนวยการมีคำสั่งให้ออกเนื่องจากไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานภายในห้าวันทำการนับแต่วันที่ ได้รับรายงานพร้อมกับแจ้งให้ผู้นั้นทราบโดยเร็ว และให้ผู้นั้นสิ้นสุดสัญญาจ้างปฏิบัติงานนับแต่วันที่ ได้รับคำสั่ง

ข้อ ๑๖ ในการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้พิจารณาเกณฑ์คะแนน ดังต่อไปนี้

- (๑) ได้คะแนนระหว่างร้อยละ ๘๐ ถึง ๑๐๐ ให้พิจารณาผ่านการทดลองปฏิบัติงาน
- (๒) ได้คะแนนระหว่างร้อยละ ๖๐ ถึง ๗๙ ให้พิจารณาขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงาน
- (๓) ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ให้พิจารณาไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน

หมวด ๓

การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ข้อ ๑๗ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาประเมิน ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง

ข้อ ๑๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการ บริหารงานบุคคลของสถาบัน และนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่อง ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๑๙ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง โดยมีรอบระยะเวลาการ ประเมินในแต่ละปีตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยประกาศให้ทราบล่วงหน้าเป็นรายปี

ในกรณีที่ผู้อำนวยการมิได้ประกาศรอบระยะเวลาการประเมินให้ทราบล่วงหน้าตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีนั้นมีรอบระยะเวลาหนึ่งปี

แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๒๐ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นดำเนินการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษรแก่เจ้าหน้าที่ โดยกำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ลักษณะงาน ความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับกรอบการประเมิน องค์การมหาชนของสถาบัน และให้ทั้งสองฝ่ายลงชื่อไว้เป็นหลักฐาน โดยต้องจัดทำให้แล้วเสร็จภายในสามเดือน แรกของปีงบประมาณ

ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นใช้ข้อมูลจากการมอบหมายงานตามวรรคหนึ่งเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน

กรณีเจ้าหน้าที่เปลี่ยนตำแหน่ง หรือเลื่อนตำแหน่ง หรือโยกย้ายระหว่างรอบการประเมิน ผลการปฏิบัติงานของปีนั้น ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นส่วนงานใหม่ดำเนินการตามวรรคหนึ่งด้วย และให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นส่วนงานเดิมและผู้บังคับบัญชาชั้นต้นส่วนงานใหม่ร่วมกันพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น เว้นแต่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงส่วนงาน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นดำเนินการตามวรรคหนึ่ง และเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

กรณีเจ้าหน้าที่ไปช่วยปฏิบัติงานส่วนงานอื่น ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของส่วนงานนั้น ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง เว้นแต่กรณีไปช่วยปฏิบัติงานผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการจะไม่ดำเนินการตามวรรคหนึ่งก็ได้ โดยให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของส่วนงานปัจจุบันร่วมกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของส่วนงานที่ไปช่วยปฏิบัติงานหรือผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ แล้วแต่กรณี พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น

ข้อ ๒๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการประเมินและตำแหน่งของเจ้าหน้าที่เป็นหลัก มีองค์ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

(๑) ผลงาน ให้พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- (๑.๑) ผลการปฏิบัติงานระดับองค์กร
- (๑.๒) ผลการปฏิบัติงานระดับสำนัก
- (๑.๓) ผลการปฏิบัติงานระดับรายบุคคล

(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) มนุษย์สัมพันธ์

(๓.๕) การนิเทศงานผู้อื่น

(๓.๖) การพัฒนาตนเอง

(๓.๗) รายการประเมินอื่นตามที่สถาบันกำหนด

การกำหนดค่าน้ำหนักของแต่ละรายการประเมินผลการปฏิบัติงานให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับภารกิจของส่วนงาน ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๒๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้น และแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ทราบภายในหนึ่งเดือนนับแต่พ้นรอบการประเมินตามข้อ ๑๙

ข้อ ๒๓ องค์กรประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๑ ของเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง ให้กำหนดสัดส่วน ดังต่อไปนี้

(๑) ผลงาน ให้กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๗๐

(๒) ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๒๐

(๓) คุณลักษณะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ให้กำหนดสัดส่วนร้อยละ ๑๐

ข้อ ๒๔ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ได้คะแนนระหว่างร้อยละ ๘๐ ถึง ๑๐๐ ให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๑๐

(๒) ได้คะแนนระหว่างร้อยละ ๖๐ ถึง ๗๙ ให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนไม่เกินร้อยละ ๕

(๓) ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ให้พิจารณาไม่เลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๒๕ การพิจารณาต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงาน ให้พิจารณาผลการประเมินการปฏิบัติงานในรอบการประเมินปีสิ้นสุดสัญญาจ้างปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ได้คะแนนระหว่างร้อยละ ๘๐ ถึง ๑๐๐ ให้พิจารณาต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๒) ได้คะแนนระหว่างร้อยละ ๖๐ ถึง ๗๙ ให้พิจารณาต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงาน ๑ ปี

(๓) ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ให้พิจารณาไม่ต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงาน

หมวด ๔

การเปลี่ยนตำแหน่ง

ข้อ ๒๖ การขอเปลี่ยนตำแหน่งให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้ผู้ประสงค์จะเปลี่ยนตำแหน่งยื่นคำขอโดยจัดทำเป็นหนังสือแจ้งความประสงค์ผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการ

(๒) ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการไม่น้อยกว่าสามคน ประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคน กรรมการไม่น้อยกว่าสองคน และให้นักทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ ทำหน้าที่พิจารณากลับรองการขอเปลี่ยนตำแหน่งและรายงานผลการพิจารณาเสนอผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาต่อไป

ข้อ ๒๗ การพิจารณาคำขอเปลี่ยนตำแหน่งจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สถาบันกำหนด

(๒) เป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ดำรงอยู่มาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนและมีผลการทดลองปฏิบัติงานหรือผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

(๓) ต้องไม่เป็นการเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อไปดำรงตำแหน่งประเภทอื่นหรือในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม

(๔) ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะงาน

ข้อ ๒๘ เมื่อผู้อำนวยการได้รับรายงานผลการพิจารณาตามข้อ ๒๖ (๒) ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีคณะกรรมการพิจารณาให้เจ้าหน้าที่เปลี่ยนตำแหน่งตามคำขอและผู้อำนวยการเห็นชอบตามผลการพิจารณานั้น ให้มีคำสั่งเปลี่ยนตำแหน่งเจ้าหน้าที่และแจ้งให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นทราบโดยเร็ว

(๒) กรณีคณะกรรมการพิจารณาไม่เห็นชอบให้เจ้าหน้าที่เปลี่ยนตำแหน่งตามคำขอและผู้อำนวยการเห็นชอบตามผลการพิจารณานั้น ให้ยกคำขอและแจ้งผลการพิจารณาให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นทราบโดยเร็ว

(๓) กรณีผู้อำนวยการไม่เห็นชอบตามผลการพิจารณาของคณะกรรมการ ให้ผู้อำนวยการพิจารณาภายใต้เงื่อนไขตามข้อ ๒๗ โดยระบุเหตุผลผลการพิจารณาไว้เป็นหลักฐานด้วย และดำเนินการตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ บรรดาการดำเนินการใด ๆ ที่ได้ดำเนินการไว้ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงดำเนินการต่อไปได้จนเสร็จสิ้น และให้ถือเป็นการดำเนินการโดยชอบตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

นายสุภกิจ เจริญกุล

ผู้อำนวยการสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา