



**ข้อบังคับสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๖๒**

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และแนวทางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ให้มีความชัดเจน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถาบัน ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม ความโปร่งใส และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางที่ กพม. กำหนด ตามมติที่ประชุม กพม. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐(๕) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๒ จึงให้ออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๕๔

(๒) ระเบียบคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการการได้มาซึ่งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกในคณะกรรมการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑

บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งอื่นในส่วนที่ได้บัญญัติไว้แล้วในข้อบังคับนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติของข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบัน

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ.๒๕๔๘

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบันซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของสถาบันและมีลักษณะการจ้างตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสถาบันซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของสถาบันและมีลักษณะการจ้างตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง

“ระดับค่างาน” หมายความว่า การจัดระดับของตำแหน่งและมาตรฐานของงาน บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของงานในแต่ละระดับ โดยมีตัวชี้วัดความรู้ความสามารถและความชำนาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ความซับซ้อนหรือความยุ่งยากของงาน การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ขอบเขตของการสร้างความสัมพันธ์ภายในและภายนอกสถาบัน ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ความล้มเหลว และการเติบโตของสถาบัน

“กองทุนสวัสดิการ” หมายความว่า กองทุนสวัสดิการเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจในการออกประกาศหรือคำสั่งเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย และให้คำวินิจฉัยของผู้อำนวยการนั้นเป็นที่สุด

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการหรือตีความตามข้อบังคับ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจวินิจฉัยสั่งการได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ แต่ถ้าผู้อำนวยการเห็นสมควร อาจเสนอให้คณะกรรมการวินิจฉัยก็ได้

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง คณะกรรมการอาจมีมติให้งดใช้ข้อบังคับนี้ทั้งหมดหรือบางส่วนได้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันเป็นไปเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถาบัน ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง สถาบันจึงมีนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีโครงสร้างองค์กร โครงสร้างงาน โครงสร้างอัตรากำลัง กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคคล การบริหารผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบัน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๒

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการบริหารงานบุคคล” ประกอบด้วย

(๑) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ จำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการ

(๓) ผู้อำนวยการ เป็นอนุกรรมการ

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกสถาบันจำนวนไม่เกินสามคน ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรเป็นอนุกรรมการ

(๕) หัวหน้ากลุ่มงานซึ่งเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคนเป็นอนุกรรมการ

วิธีการเลือกอนุกรรมการตาม (๕) ให้ผู้อำนวยการประชุมหัวหน้ากลุ่มงานทั้งหมดและเลือกหัวหน้ากลุ่มงานจำนวนหนึ่งคนเป็นอนุกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการมอบหมายเจ้าหน้าที่ของสถาบันคนหนึ่งเป็นเลขานุการ และอาจมอบหมายเจ้าหน้าที่ของสถาบันจำนวนไม่เกินสองคนทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการชุดที่แต่งตั้ง และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้

ในกรณีที่คณะกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังไม่ได้แต่งตั้งใหม่ ให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่

ในกรณีที่ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระตามข้อ ๙ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งก็ได้ และให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับผู้ที่ตนดำรงตำแหน่งแทน

ข้อ ๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๔) คณะกรรมการมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๑๐ ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) เสนอแนะต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบัน

(๒) เสนอแนะต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่ง ในการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร การบริหารค่าจ้างและค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบัน

(๓) เสนอแนะต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับแผนการลงทุนของกองทุนสวัสดิการ

(๔) บริหารจัดการกองทุนสวัสดิการให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งของคณะกรรมการ

(๕) ออกระเบียบหรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้

(๖) อนุมัติการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้

(๗) รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรเป็นรายไตรมาส

(๘) รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบัน อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๙) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่คณะกรรมการมอบหมาย

(๑๐) ปฏิบัติงานอื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ ๑๑ การประชุมคณะกรรมการต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

อนุกรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียในเรื่องนั้นโดยตรง อนุกรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิออกเสียงและให้ถือว่าคณะกรรมการประกอบด้วยอนุกรรมการที่เหลืออยู่

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๒ ให้คณะกรรมการ ได้รับเบี้ยประชุมเหมาจ่ายเป็นรายเดือน เฉพาะเดือนที่มีการประชุม และบุคคลนั้นได้เข้าร่วมประชุมด้วย ในอัตราครึ่งหนึ่งของคณะกรรมการ

ให้ประธานอนุกรรมการได้รับค่าเบี้ยประชุมเพิ่มขึ้นจากอนุกรรมการอื่นอีกร้อยละยี่สิบห้า

ผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ไม่ได้รับเบี้ยประชุมตามข้อบังคับนี้

หมวด ๓

ผู้ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง

ข้อ ๑๓ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันมีสามประเภท คือ

(๑) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ได้แก่ ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของสถาบัน

(๒) ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ซึ่งสถาบันจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญโดยมีสัญญาจ้าง

(๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานของสถาบันเป็นการชั่วคราว ตามมาตรา ๓๕ ของพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

การจ้างผู้ปฏิบัติงานตาม (๑) (๒) และ (๓) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในสัญญาจ้างและตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๔ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา
- (๔) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน
- (๕) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๖) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๗) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๘) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง
- (๙) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ชาวต่างประเทศซึ่งสถาบันจำเป็นต้องจ้างหรือแต่งตั้งตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะกิจการของสถาบัน

ข้อ ๑๕ ที่ปรึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์อย่างสูงเป็นพิเศษที่จะให้คำปรึกษาและคำแนะนำที่เหมาะสมกับการดำเนินงานของสถาบัน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน โดยไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน และสามารถปฏิบัติงานให้แก่สถาบันตามที่ตกลงกันในสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๖ ผู้เชี่ยวชาญต้องเป็นผู้สามารถปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้และความเชี่ยวชาญอย่างสูงเหมาะสมกับงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของสถาบัน ตามข้อกำหนดและเวลาการทำงานที่ตกลงกันในสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๗ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับอนุญาตให้มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันแล้ว ให้ผู้อำนวยการสั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบัน

ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามข้อกำหนดและเวลาการทำงานที่ตกลงกันในสัญญาจ้างที่เป็นการเฉพาะกรณีและตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐนั้น

ข้อ ๑๘ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันมีสี่สายงาน คือ

- (๑) สายบริหาร
- (๒) สายวิชาการ
- (๓) สายปฏิบัติการวิชาชีพ
- (๔) สายปฏิบัติการทั่วไป

การกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังในแต่ละสายงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบโดยคำแนะนำของคณะอนุกรรมการ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงลักษณะงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบตามระดับค่างาน ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน

ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจจัดภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ในแต่ละตำแหน่งให้เป็นไปตามภารกิจของสถาบันตามความเหมาะสม

ข้อ ๑๙ ให้ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างไว้ทุกตำแหน่ง ซึ่งอย่างน้อยให้แสดงประเภท ชื่อตำแหน่ง ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตามระดับค่างาน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นไว้ด้วย

ให้คณะอนุกรรมการเสนอมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สายบริหารต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนมีผลใช้บังคับ

ให้สถาบันนำมาตราฐานกำหนดตำแหน่งของสถาบันมาใช้ในการพิจารณาเงินเดือนค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับค่างาน การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง

ข้อ ๒๐ ให้ใช้ระบบสัญญาจ้างกับผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง โดยให้การสิ้นสุดสัญญาจ้างแต่ละช่วงเป็นไปตามปีงบประมาณ เว้นแต่ปีงบประมาณที่เจ้าหน้าที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการครบกำหนดสัญญาจ้างเนื่องจากอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์

ทั้งนี้ ในสัญญาจ้างต้องระบุรายละเอียดอย่างน้อยเกี่ยวกับระยะเวลาของสัญญาจ้างตามความเหมาะสมของลักษณะงาน เงื่อนไขการพ้นจากตำแหน่ง เงื่อนไขการเลิกสัญญาจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างโดยไม่มี ความผิด

ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานแยกตามประเภทและสายงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ แบบสัญญาจ้าง ระบบสัญญาจ้าง ระยะเวลาการจ้าง เงื่อนไขการจ้าง เงื่อนไขการพ้นจากตำแหน่ง เงื่อนไขการเลิกสัญญาจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการต่อสัญญาจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามระเบียบที่คณะอนุกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๑ ให้สถาบันจัดทำแผนอัตรากำลัง แผนบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากรประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนเริ่มปีงบประมาณ

ให้สถาบันจัดทำรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคลากรประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบเป็นรายไตรมาส

หมวด ๔

การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๒ การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การทดลองการปฏิบัติงาน การเลื่อนระดับค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้ายกลุ่มงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง เว้นแต่กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานของสถาบันเป็นการชั่วคราว ตามมาตรา ๓๕ ของพระราชบัญญัติการจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด โดยต้องคำนึงถึงมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของสถาบัน

ข้อ ๒๓ การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง อัตราค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่มีความจำเป็นโดยสภาพของงานที่มีลักษณะเฉพาะ หรืองานที่มีลักษณะหรือเวลาของการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ หรือมุ่งหมายความสำเร็จของงาน หรือมีงานตามแผนงานโครงการที่มีลักษณะเป็นการชั่วคราวไม่เป็นการประจำ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจจ้างบุคคลภายนอกที่เห็นสมควรให้ปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นการเฉพาะก็ได้ โดยให้มีคำสั่งจ้าง ทั้งนี้ การสรรหาและคัดเลือก การกำหนดระยะเวลาการจ้าง และอัตราค่าจ้าง ให้คำนึงถึงภาระงาน ความรับผิดชอบ และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยเทียบเคียงกับระดับค่าจ้าง และบัญชีอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ในกรณีนี้ให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นบุคคลภายนอกที่มาปฏิบัติงานให้สถาบันโดยมิได้เป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๕ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างปีละสองครั้งโดยมีค่าน้ำหนักเท่ากันตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด และให้นำผลการประเมินนี้ไปใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี การเลื่อนระดับค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การต่อสัญญาจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ การให้ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเพื่อประโยชน์อย่างอื่นในการบริหารงานบุคคล

การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปี การเลื่อนระดับค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การต่อสัญญาจ้าง และการให้ประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ความประพฤติ และพฤติกรรม การมาปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด และต้องแจ้งผลให้ผู้รับการประเมินทราบทุกครั้ง

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่ตำแหน่งในสายบริหารว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งใดในสายบริหารไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือเป็นกรณีของตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่และยังไม่ได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นเป็นการชั่วคราวได้คราวละหกเดือน และอาจแต่งตั้งให้รักษาการต่อไปอีกได้คราวละหกเดือน ตามที่ผู้อำนวยการเห็นสมควรโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ให้ผู้รักษาการตามวรรคหนึ่งได้รับเงินประจำตำแหน่งหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะพึงได้รับ ในกรณีที่ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นอยู่แล้วในตำแหน่งของตน ให้มีสิทธิรับเงินประจำตำแหน่งหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นได้เพียงตำแหน่งเดียว

ข้อ ๒๗ ผู้อำนวยการอาจแต่งตั้งรองผู้อำนวยการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ โดยมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามความเหมาะสม แต่ไม่เกินระยะเวลาตามวาระการดำรงตำแหน่งของผู้อำนวยการ ซึ่งจะแต่งตั้งจากเจ้าหน้าที่ของสถาบันหรือจะเป็นบุคคลภายนอกก็ได้

ผู้อำนวยการอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งสายบริหารที่ต่ำกว่าระดับรองผู้อำนวยการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

เมื่อผู้อำนวยการพ้นจากการดำรงตำแหน่ง ให้รองผู้อำนวยการพ้นจากการดำรงตำแหน่งด้วย

ข้อ ๒๘ ในการเสนอแต่งตั้งรองผู้อำนวยการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งในสายบริหารที่ต่ำกว่าระดับรองผู้อำนวยการ ให้ผู้อำนวยการนำเสนอเอกสารแสดงถึงเหตุผลความจำเป็น ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ปริมาณงาน ระยะเวลาของการดำรงตำแหน่ง ระดับค่าจ้าง และอัตราค่าตอบแทน ต่อคณะกรรมการหรือคณะกรรมการ แล้วแต่กรณีตามที่กำหนดในข้อ ๒๗ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนการแต่งตั้ง

ข้อ ๒๙ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของสถาบันผู้ใดได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ให้ได้รับการปรับค่าตอบแทนรายเดือนเพื่อให้เท่ากับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในบัญชีอัตราเงินเดือนของตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้จำนวนเงินค่าตอบแทนรายเดือนที่ปรับเพิ่มให้นี้ ให้มีอัตราคงที่ตลอดระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ในกรณีที่ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นอยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับที่ได้รับในขณะนั้นโดยไม่ต้องปรับเพิ่มค่าตอบแทน สำหรับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้พิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระดับค่าจ้างที่ไปดำรงตำแหน่ง

เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้นั้นพ้นจากการดำรงตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้อำนวยการพิจารณาแต่งตั้งผู้นั้นให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสม และให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับอัตราเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับก่อนที่จะไปดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่งรวมกับจำนวนเงินทั้งหมดที่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนตามผลการปฏิบัติงานในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งนั้น

ข้อ ๓๐ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และลูกจ้าง โดยเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินที่ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกำหนด และแจ้งผลให้ผู้รับการประเมินทราบทุกครั้ง

หมวด ๕

เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ข้อ ๓๑ อัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงความแตกต่างกันระหว่างสายงานหลักและสายงานสนับสนุน ความยากง่ายของลักษณะงาน การแข่งขันในตลาดแรงงาน สถานการณ์และความจำเป็นและสถานะทางการเงินของสถาบัน

บัญชีอัตราเงินเดือนดังกล่าวให้แสดงเฉพาะอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามระดับค่าจ้าง และอัตราเงินเดือนขั้นสูงและขั้นต่ำของแต่ละระดับค่าจ้างเท่านั้น

การกำหนดอัตราเงินเดือนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์การทำงานหรือมีผลงานทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ต่อสถาบัน ให้ผู้อำนวยการพิจารณาตามความเหมาะสมกับสภาพงานและประสบการณ์การทำงานหรือผลงานทางวิชาการของผู้นั้น แต่ต้องไม่เกินกว่าอัตราเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งและระดับคํานานั้นตามบัญชีอัตราเงินเดือน

ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งได้

ข้อ ๓๒ การกำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันในปีงบประมาณใด ๆ ให้ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานของสถาบันในปีงบประมาณที่ผ่านมา และงบประมาณที่สถาบันจะได้รับการจัดสรรในปีงบประมาณนั้น ๆ

ในกรณีที่ปีงบประมาณใด สถาบันได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินลดลงอันอาจมีผลกระทบต่อการทำงานของสถาบัน คณะกรรมการอาจมีมติให้งดการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้ตามความเหมาะสม

ให้ผู้อำนวยการดำเนินการปรับขึ้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างภายในวงเงินการเลื่อนเงินเดือนที่คณะกรรมการอนุมัติ โดยให้พิจารณาปรับขึ้นเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ไม่ต้องประกาศเป็นการทั่วไป แต่ให้แจ้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบเป็นรายบุคคล

ข้อ ๓๓ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง เจ้าหน้าที่และลูกจ้างอาจได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นตามที่คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือผู้อำนวยการกำหนด แล้วแต่กรณี

สิทธิประโยชน์อื่นไม่ถือเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างในการคำนวณประโยชน์ตอบแทนต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะพึงได้รับ

หมวด ๖

สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น

ข้อ ๓๔ ให้มีกองทุนเรียกว่า “กองทุนสวัสดิการเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดสรรเงินกองกลางสำหรับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เพื่อสร้างหลักประกันความคุ้มครอง และความมั่นคงในการดำรงชีวิตในระหว่างและพ้นจากการปฏิบัติงานให้แก่สถาบันประกอบด้วย

- (๑) เงินประเดิมของกองทุน
- (๒) เงินที่คณะกรรมการจัดสรรสมทบ
- (๓) เงินบริจาคและทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้กองทุน
- (๔) ดอกผลของกองทุน
- (๕) รายได้อื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

การใช้ประโยชน์จากกองทุนตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้เฉพาะดอกผลของเงินกองทุนเท่านั้น

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่รับผิดชอบบริหารจัดการ “กองทุนสวัสดิการเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง” และมีอำนาจออกระเบียบ หรือประกาศ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุน ทั้งนี้ผู้อำนวยการอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เป็นทรัพย์สินของกองทุนด้วยก็ได้

ข้อ ๓๕ เงินที่คณะกรรมการจัดสรรสมทบ ให้มาจากเงินอุดหนุน เงินเหลือจ่าย หรือรายได้ที่หักค่าใช้จ่ายของสถาบัน ตามอัตราและระยะเวลาการสมทบเงินเข้ากองทุนตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยคำแนะนำของคณะอนุกรรมการ

ข้อ ๓๖ ให้ผู้อำนวยการจัดให้มีการฝากเงินของกองทุนไว้กับธนาคารพาณิชย์ของรัฐหรือเอกชนตามประเภทของบัญชีที่คณะอนุกรรมการกำหนด

ทรัพย์สินของกองทุนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ให้ผู้อำนวยการจัดให้มีการทำบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินไว้เพื่อการตรวจสอบ

ข้อ ๓๗ เมื่อมีจำนวนเงินหรือทรัพย์สินในกองทุนที่มีเสถียรภาพเพียงพอต่อการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างแล้ว สถาบันอาจนำเงินหรือทรัพย์สินบางส่วนไปหาประโยชน์เพิ่มเติมให้กองทุนก็ได้ แต่ต้องได้รับการอนุมัติจากคณะอนุกรรมการ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงเสถียรภาพการคงอยู่อย่างมั่นคงของกองทุน

ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการอาจจัดให้มีบุคคลซึ่งมีความรู้ความสามารถทางการเงินและการลงทุนทำหน้าที่ผู้จัดการด้านการลงทุนของกองทุนเพื่อการดำเนินการตามวรรคหนึ่งก็ได้

คำตอบแทนของผู้จัดการด้านการลงทุนตามวรรคสองให้เป็นตามที่คณะอนุกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๘ ให้สถาบันจัดสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ดังนี้

- (๑) การประกันชีวิตและสุขภาพ
- (๒) การประกันอุบัติเหตุ
- (๓) การทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน
- (๔) การสมทบจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- (๕) สวัสดิการอื่นตามที่คณะอนุกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจัดสวัสดิการตามวรรคหนึ่งให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะอนุกรรมการกำหนด โดยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันได้รับประโยชน์ตอบแทนเทียบไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ข้อ ๓๙ นอกเหนือจากสวัสดิการที่สถาบันจัดให้ตามข้อ ๓๘ ให้สถาบันจัดสวัสดิการเพิ่มให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างในวงเงินไม่ต่ำกว่าสามหมื่นบาทต่อคนต่อปีเพื่อเป็นสวัสดิการการป้องกันและการรักษาพยาบาล การป้องกันและรักษาสุขภาพนัยันดา ทันตกรรมเพื่อการป้องกันและรักษาและสวัสดิการอื่น ๆ ตามประกาศที่คณะอนุกรรมการกำหนด ทั้งนี้ ในการกำหนดวงเงินสวัสดิการเพิ่มในแต่ละปีงบประมาณให้เป็นไปตามที่คณะอนุกรรมการกำหนด

กรณีที่เจ้าหน้าที่เบิกจ่ายเงินสวัสดิการเพิ่มตามวรรคหนึ่งไม่เต็มวงเงินในปีงบประมาณนั้น ให้สามารถนำมาสะสมเพื่อไปเบิกจ่ายในปีงบประมาณถัดไปได้ ทั้งนี้ สิทธิของบุคคลที่จะได้รับสิทธิ หลักเกณฑ์และวิธีการการเบิกจ่าย ให้เป็นไปตามที่คณะอนุกรรมการกำหนด

ข้อ ๔๐ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิได้รับการสมทบการจ่ายเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามข้อ ๓๘(๔) โดยให้ผู้อำนวยการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จัดทำกับบริษัทจัดการกองทุนที่เชื่อถือได้ และให้จ่ายเงินจากเงินอุดหนุนทั่วไปตามรายการที่ได้รับในงบประมาณของสถาบันสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ในกรณีที่เงินอุดหนุนทั่วไปของสถาบันดังกล่าวไม่เพียงพอ ให้จ่ายสมทบจากกองทุน โดยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและจ่ายเงินสะสมจากค่าจ้าง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการ

การขอรับเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ตกลงกับบริษัทจัดการกองทุน

ข้อ ๔๑ สถาบันอาจจัดสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างจากกองทุน ดังนี้

- (๑) รางวัลในโอกาสที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (๒) รางวัลสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างดีเด่น
- (๓) การสงเคราะห์กรณีคลอดบุตร
- (๔) การสงเคราะห์กรณีถึงแก่กรรมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง บิดามารดา คู่สมรส และบุตร

ที่ถูกต้องตามกฎหมายของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

- (๕) เงินช่วยเหลือการสมรสของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
- (๖) เงินค่าการศึกษาบุตรของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
- (๗) เงินรางวัลหรือประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของ

คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจัดสิทธิประโยชน์อื่นตามวรรคหนึ่งให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด โดยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันได้รับประโยชน์ตอบแทนเทียบไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ข้อ ๔๒ สถาบันอาจจัดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างโดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานระดับองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงการบรรลุวัตถุประสงค์ตั้งอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และมีรายได้สูงกว่าประมาณการรายได้ โดยสถาบันอาจกำหนดให้มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษแก่เจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับทีมงานและระดับบุคคลเป็นที่ยอมรับเพื่อเป็นการตอบแทนตามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่

ในงบประมาณใดที่คณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่า ไม่สามารถจ่ายค่าตอบแทนพิเศษได้ เนื่องจากมีรายได้ต่ำกว่าประมาณการรายได้ หากคณะกรรมการเห็นว่า มีความจำเป็นเป็นพิเศษ ให้คณะกรรมการเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (กพม.) พิจารณากลับกรองเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นรายกรณีไป

ข้อ ๔๓ เงินที่จะนำมาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้จ่ายจากเงินรายได้ (เงินนอกงบประมาณ) จากการให้บริการซึ่งหักค่าใช้จ่ายที่เป็นต้นทุนตามรายการที่คณะกรรมการกำหนด และต้องหักส่วนที่อาจจัดสรรเป็นเงินทุนสะสม เงินสวัสดิการเจ้าหน้าที่และลูกจ้างหรือเงินเพื่อการสาธารณกุศลหรือสาธารณประโยชน์ ตามสัดส่วนที่คณะกรรมการกำหนดด้วย แต่ไม่อาจนำดอกผลที่เกิดจากงบประมาณแผ่นดินที่รัฐบาลจัดสรรมาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้

หลักเกณฑ์การจ่ายและการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยการเสนอแนะของคณะกรรมการ

หมวด ๗

การเพิ่มทุนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๔๔ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการเพิ่มทุนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมทั้ง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กร และให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยมีการจัดทำแผนงานและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอย่างเหมาะสม

ข้อ ๔๕ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถาบัน อาจกำหนดให้มีการพัฒนา ดังนี้

- (๑) การฝึกอบรม หรือดูงาน
- (๒) การปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (๔) การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ คณะอนุกรรมการกำหนด

หมวด ๘

วันและเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา และการลา

ส่วนที่ ๑

วันและเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดงาน

ข้อ ๔๖ วันและเวลาปฏิบัติงาน และวันหยุดงาน ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้เป็นไปตามที่กำหนดใน ข้อบังคับนี้ เว้นแต่ผู้อำนวยการจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ตาม บทบัญญัติในข้อบังคับนี้

วันและเวลาปฏิบัติงาน และวันหยุดงานของที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการ กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการ

ข้อ ๔๗ วันทำงานให้มีกำหนดสัปดาห์ละห้าวัน วันละไม่เกินแปดชั่วโมง รวมสัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบ ชั่วโมง และมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละสองวัน

วันทำงานคือ วันจันทร์ถึงวันศุกร์ หยุดพักกลางวันหนึ่งชั่วโมง โดยนับเวลาหยุดพักกลางวันรวมเป็น เวลาทำงาน และให้ผู้ปฏิบัติงานลงเวลาการปฏิบัติงานตามแบบที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๔๘ วันหยุดของสถาบันคือ วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี

วันหยุดประจำสัปดาห์คือ วันเสาร์และวันอาทิตย์

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำต่อเนื่องติดต่อกันไป ถ้าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างหยุดประจำ สัปดาห์พร้อมกันจะทำให้งานนั้นเสียหาย ผู้อำนวยการอาจกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ของเจ้าหน้าที่และ ลูกจ้างแต่ละคนเป็นวันอื่นตามความเหมาะสม โดยแจ้งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบล่วงหน้า

ในกรณีที่มีความจำเป็น หรือเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการอาจเปลี่ยนแปลงวันและเวลาทำงานและวันหยุดตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี ก็ได้ แต่ต้องไม่กระทบจำนวนรวมของวันและเวลาปฏิบัติงานรวมกันในหนึ่งสัปดาห์ของชั่วโมงการปฏิบัติงาน วันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประกาศสำนักนายกรัฐมนตรีทั้งปี

ส่วนที่ ๒ การปฏิบัติงานล่วงเวลา

ข้อ ๔๙ ในกรณีมีความจำเป็นเร่งด่วนซึ่งไม่สามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดหรือใน กรณีมีการกิจเฉพาะกิจที่โดยลักษณะหรือสภาพของงานจะต้องทำต่อเนื่องติดต่อกันไป ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ ผู้อำนวยการมอบหมายอาจกำหนดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันปฏิบัติงานล่วงเวลาโดยสถาบันจะจ่าย ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลาตามอัตราที่กำหนดในประกาศของคณะอนุกรรมการ

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามวรรคหนึ่งที่เป็นสายปฏิบัติการทั่วไป สายปฏิบัติการวิชาชีพ หรือสายวิชาการ เท่านั้น ที่จะขออนุมัติการปฏิบัติงานล่วงเวลา ยกเว้นผู้ที่ผู้อำนวยการมีคำสั่งจ้างโดยระบุช่วงเวลาทำงาน และ หรือวันทำงานเป็นการเฉพาะรายการตามความจำเป็นและความเหมาะสมกับลักษณะงานที่ผู้อำนวยการกำหนด

การปฏิบัติงานล่วงเวลาต้องเป็นการทำงานต่อเนื่องติดต่อกันในคราวเดียวกันไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ข้อ ๕๐ การขออนุมัติปฏิบัติงานล่วงเวลาโดยได้รับหรือไม่ได้รับค่าตอบแทน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และอัตราค่าตอบแทน ตามระเบียบที่คณะอนุกรรมการกำหนด

ข้อ ๕๑ การคำนวณเวลาการปฏิบัติงานล่วงเวลา ให้นับรวมชั่วโมงการทำงานทั้งหมดในหนึ่งวัน หาก มีเศษของชั่วโมงเกินกว่าครึ่งชั่วโมง ให้นับเป็นหนึ่งชั่วโมง ทั้งนี้ ไม่นับเวลาหยุดพักกลางวันหนึ่งชั่วโมง

ข้อ ๕๒ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่เบิกค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา ให้จัดทำรายงานสรุปผลงาน จำนวนชั่วโมง และวันที่ปฏิบัติงานล่วงเวลา เสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อการตรวจสอบและการรับรองตามแบบ ที่กำหนดในประกาศของผู้อำนวยการ ก่อนที่จะนำเสนอต่อผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมาย พิจารณาอนุมัติเบิกจ่ายต่อไป

ส่วนที่ ๓ การลา

ข้อ ๕๓ การลาของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ เว้นแต่ผู้อำนวยการจะ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ตามบทบัญญัติในข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๔ การคำนวณวันลาต่างๆ และการยกเลิกวันลาของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้ใช้ปีงบประมาณเป็น เกณฑ์

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ลา หากประสงค์จะยกเลิกวันลาที่ยังไม่ได้หยุด ให้เสนอขอถอน วันลาต่อผู้บังคับบัญชา และให้ถือว่าการลาคืออันหมดเขตเพียงวันที่ขอถอนนั้น

ข้อ ๕๕ ให้หัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการลาทุกประเภทของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ในกลุ่มงานของตน และให้เสนอใบลาของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต่อผู้อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อพิจารณาอนุญาต

ข้อ ๕๖ การลา มี ๑๐ ประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลากิจส่วนตัว
- (๓) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๔) การลาคลอด
- (๕) การลาเพื่อไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
- (๖) การลาเพื่อทำหมัน
- (๗) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจจ์หรือลาไปปฏิบัติศาสนกิจ
- (๘) การลาเข้ารับการเรียกพล
- (๙) การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ
- (๑๐) การลาประเภทอื่นตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการลาตามวรรคหนึ่งของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๕๗ ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตการลาของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง โดยอาจมอบหมายให้ผู้อื่นเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตแทนก็ได้ ทั้งนี้ หากมีความจำเป็นหรือเพื่อประโยชน์ของสถาบัน ผู้อำนวยการหรือผู้มีอำนาจอนุญาตอาจไม่อนุญาตให้ลาหรือให้เลื่อนกำหนดระยะเวลาออกไปก่อนก็ได้

ประเภทการลาและจำนวนวันในแต่ละประเภทของผู้อำนวยการให้มีเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ เว้นแต่ในสัญญาจ้างกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น โดยให้ประธานกรรมการเป็นผู้มีอำนาจอนุญาต

ข้อ ๕๘ การหยุดงานโดยพลการ หรือการลาอันเป็นเท็จ สถาบันจะถือว่าเป็นการขาดงานในวันที่หยุดนั้น โดยไม่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในวันหยุดงานดังกล่าว และอาจถูกลงโทษทางวินัย

หมวด ๙

การพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๕๙ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๔ ของข้อบังคับนี้
- (๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง และไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง
- (๕) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง
- (๖) ขาดคุณสมบัติเพราะมีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง

(๗) เลิกจ้าง เพราะไม่ผ่านการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

กำหนด

- (๘) ไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยร้ายแรง

ข้อ ๖๐ ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญที่เป็นบุคคลภายนอก พ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) สิ้นสุดสัญญาจ้าง และไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง

ข้อ ๖๑ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือลาออกต่อผู้อำนวยการ เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้วจึงออกจากงานได้

การลาออกของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ต้องยื่นล่วงหน้าก่อนวันลาออกเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสามสิบวัน หรือตามที่ผู้อำนวยการเห็นสมควร

ในกรณีตามวรรคสอง หากผู้อำนวยการเห็นว่าเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งงานของสถาบันจะยับยั้งการอนุญาตให้ผู้นั้นลาออกไว้ก่อนได้ แต่จะยับยั้งเกินกว่าหกสิบวันนับแต่วันขอลาออกมิได้

ข้อ ๖๒ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่พ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานตามข้อ ๕๙(๒) - (๓) และข้อ ๖๓ มีหน้าที่ต้องส่งมอบงานให้กับผู้บังคับบัญชาตามแบบที่ผู้อำนวยการกำหนดก่อนวันพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน หากผู้นั้นไม่ดำเนินการดังกล่าวให้เสร็จสิ้นให้ถือว่ามีความผิดทางวินัยร้ายแรง

ข้อ ๖๓ เมื่อปรากฏเหตุที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๔ ของข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน และเลิกจ้างได้โดยไม่ต้องสอบสวน

ข้อ ๖๔ เมื่อเจ้าหน้าที่ไปรับราชการทหารตามหน้าที่การรับราชการทหาร ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ผู้อำนวยการจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานเป็นการชั่วคราวได้

ข้อ ๖๕ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติ ผู้อำนวยการอาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ โดยให้ได้รับเงินค่ายังชีพเพื่อความเจ็บป่วยตามที่คณะกรรมการกำหนด

ผู้ปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ผู้อำนวยการอาจพิจารณาให้กลับเข้าทำงานใหม่ก็ได้ หากผู้นั้นหายจากการเจ็บป่วยและสามารถทำงานได้ตามปกติ

หมวด ๑๐

คำตอบแทนการเลิกจ้าง

ข้อ ๖๖ ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่สถาบันเลิกจ้างในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้ มีสิทธิได้รับการพิจารณาให้ได้รับคำตอบแทนการเลิกจ้าง

(๑) สิ้นสุดสัญญาจ้าง และไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง

(๒) ครบกำหนดสัญญาจ้าง เนื่องจากอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) เลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างโดยไม่มี ความผิด

(๔) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ โดยแพทย์ที่ทางราชการรับรอง ได้ตรวจและให้ความเห็นว่า มีสุขภาพไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป

(๕) ยุบหรือเลิกตำแหน่งหรือยุบหน่วยงาน

(๖) ไม่ได้รับการปรับเงินเดือนประจำปีติดต่อกันสองปี เว้นแต่กรณีเงินเดือนเต็มขั้น

(๗) มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

กรณีที่มีการเลิกจ้างด้วยเหตุอื่น ๆ นอกจาก (๑) ถึง (๗) ให้ผู้อำนวยการนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ข้อ ๖๗ ในกรณีที่สถาบันย้ายสถานประกอบกิจการไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของเจ้าหน้าที่หรือครอบครัว ให้สถาบันแจ้งเจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันก่อนวันย้ายสถานประกอบกิจการ ในการนี้ถ้าเจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้โดยเจ้าหน้าที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามเกณฑ์และอัตราในข้อ ๖๙

ข้อ ๖๘ สถาบันไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) การจ้างในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของสถาบัน และมีระยะเวลาแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงานหรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น โดยได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

(๒) ทูจติดต่อน้ำที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สถาบัน

(๓) จงใจทำให้สถาบันได้รับความเสียหาย

(๔) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สถาบันได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๕) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งของสถาบันอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และสถาบันได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง สถาบันไม่จำเป็นต้องตักเตือนหนังสือตักเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานได้กระทำความผิด

(๖) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๗) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติการจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘

(๙) เลื่อนออก เพราะกระทำความผิดวินัยร้ายแรง

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าตอบแทนตามวรรคหนึ่ง ถ้าสถาบันไม่ได้รับข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างหรือไม่ได้แจ้งเหตุที่เลิกจ้างให้ผู้ปฏิบัติงานทราบในขณะที่เลิกจ้างสถาบันจะยกเหตุนั้นขึ้นอ้างในภายหลังไม่ได้

ข้อ ๖๙ ให้สถาบันจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างตามเกณฑ์และอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งเดือน

(๒) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามเดือน

(๓) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกเดือน

(๔) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายแปดเดือน

(๕) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบเดือน

(๖) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบสองเดือน

ข้อ ๗๐ สถาบันอาจพิจารณาให้มีโครงการการเลิกจ้างก่อนกำหนด หรือโครงการอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับอัตรากำลังบุคลากรตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้เข้าโครงการจะมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างไม่น้อยกว่าตามเกณฑ์และอัตราการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามข้อ ๖๙

ผู้อำนวยการอาจเสนอต่อคณะกรรมการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์รายละเอียดของโครงการและคุณสมบัติผู้ที่ขอเข้าโครงการ แล้วนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาโดยจัดทำเป็นประกาศให้เจ้าหน้าที่รับทราบเป็นรายครั้ง

ข้อ ๗๑ ให้สถาบันจัดสรรเงินเพื่อเป็นเงินทุนสำรองเพื่อค่าตอบแทนการเลิกจ้างสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง โดยให้นำฝากกับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินที่คณะกรรมการกำหนดในข้อบัญญัติ “เงินทุนสำรองเพื่อค่าตอบแทนการเลิกจ้าง” เงินที่จะนำเข้าเงินทุนสำรองเพื่อค่าตอบแทนการเลิกจ้าง ได้แก่

(๑) เงินที่สถาบันจัดสรรจากเงินรายได้เป็นเงินทุนสำรองเพื่อค่าตอบแทนการเลิกจ้าง

(๒) ดอกผลของเงินทุนและเงินที่ได้รับจากการบริหารจัดการเงินทุน

(๓) เงินที่มีผู้บริจาคให้

(๔) เงินรายรับอื่น ๆ

การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้เบิกจ่ายจากเงินทุนสำรองเพื่อค่าตอบแทนการเลิกจ้างโดยให้ใช้จ่ายได้จากเงินที่ได้รับตามข้อ (๑) ถึง (๔)

กรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีหนี้ใด ๆ ที่ค้างชำระต่อสถาบัน ให้ผู้นั้นชำระหนี้เหล่านั้นก่อนจึงจะได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้าง

เมื่อมีจำนวนเงินหรือทรัพย์สินในเงินทุนสำรองเพื่อค่าตอบแทนการเลิกจ้างที่มีเสถียรภาพเพียงพอต่อการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างแล้ว สถาบันอาจนำเงินหรือทรัพย์สินบางส่วนไปหาประโยชน์เพิ่มเติมให้เงินทุนสำรองเพื่อค่าตอบแทนการเลิกจ้างก็ได้ แต่ต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงเสถียรภาพการคงอยู่อย่างมั่นคงของเงินทุนสำรองเพื่อค่าตอบแทนการเลิกจ้าง

หมวด ๑๑

วินัย

ข้อ ๗๒ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

ข้อ ๗๓ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งใด จะทำให้เสียหายแก่สถาบัน หรือไม่เป็นการรักษามลประโยชน์ของสถาบัน ควรเสนอความเห็นเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งทันที หากผู้บังคับบัญชายินยอมให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

ข้อ ๗๔ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องรักษาวินัยการในการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินกิจกรรมของสถาบันหรือที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน ดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ นโยบาย มติ และคำสั่งของสถาบัน
- (๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่สถาบัน ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของสถาบันเช่นวินัยชนทั่วไปพึงปฏิบัติ
- (๓) ต้องอุทิศเวลาให้แก่สถาบัน ใช้ความอุตสาหะวิริยะเต็มสติกำลังของตนด้วยความมุ่งหมายให้กิจการนั้น ๆ บรรลุถึงความสำเร็จ ต้องปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนดจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่เสียมิได้
- (๔) ต้องรักษาความลับของสถาบันอย่างเคร่งครัด
- (๕) ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน รวมทั้งประมวลจริยธรรมของสถาบัน
- (๖) ต้องรักษาความสามัคคี และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อสถาบัน
- (๗) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือเป็นการรายงานเท็จด้วย
- (๘) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต จะอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่นมิได้
- (๙) ต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใด ซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของสถาบัน
- (๑๐) ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียแก่ชื่อเสียงของตนหรือแก่ชื่อเสียงของสถาบัน
- (๑๑) ต้องไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดทั้งทางตรงและทางอ้อมจากบุคคลอื่น เพื่อปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ

ข้อ ๗๕ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง กระทำการใดในกรณีต่อไปนี้ ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) กระทำการอันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ตามข้อ ๗๓(๔) (๗) (๘) หรือ (๑๑)
- (๒) ละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสามวันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (๓) กระทำผิดวินัยกรณีใดกรณีหนึ่งหรือปฏิบัติหรือกระทำการใด ๆ ตามข้อ ๗๓ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

ข้อ ๗๖ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและคุณธรรมตระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยต้องดำเนินการทางวินัยทันทีโดยมิชักช้า

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๗๗ โทษทางวินัยมีห้าสถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดเงินเดือน

(๔) เลิกจ้าง

(๕) ไล่ออก

ข้อ ๗๘ การลงโทษเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลให้ชัดเจนว่า ผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใดตามข้อใด

ในระหว่างการสอบสวนทางวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญา ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวน หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกับที่จะต้องใช้คุณสมบัติที่ผู้นั้นมีอยู่

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนทางวินัยและการสั่งพักงานเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๗๙ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

ในกรณีที่กระทำความผิดวินัยเล็กน้อย ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ามิเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยกล่าวอ้างตกเตือนด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ก่อนก็ได้

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดที่ถูกลงโทษตามวรรคหนึ่ง กระทำความผิดอันไม่ร้ายแรงขึ้นอีก หากผู้อำนวยการเห็นสมควรลงโทษหนักขึ้น ให้ลงโทษได้ตามลำดับความรุนแรงของสถานการณ์ลงโทษตามลำดับ

ข้อ ๘๐ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษเลิกจ้างหรือไล่ออก ทั้งนี้ตามสภาพของความรุนแรงแห่งการกระทำและความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่สถาบัน

ผู้ที่ถูกสั่งลงโทษไล่ออกจะเสียสิทธิในการรับสวัสดิการที่ได้รับหลังการพ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๘๑ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดซึ่งพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานอันมิใช่เพราะเหตุตาย มีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือก่อนพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานว่า ขณะปฏิบัติงานได้กระทำหรือละเว้นกระทำการใดอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาของผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาก่อนพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานว่า ในขณะที่ปฏิบัติงานได้กระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องสั่งลงโทษภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน

หมวด ๑๒

การอุทธรณ์

ข้อ ๘๒ ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(๑) ประธานอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะกรรมการคัดเลือกจากบุคคลภายนอกจำนวนสี่คน ประกอบด้วย

ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านกฎหมายหนึ่งคน ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านการบริหารงานบุคคลหนึ่งคน ผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านรัฐประศาสนศาสตร์หนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านอื่น ๆ หนึ่งคน

ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แต่งตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์คนหนึ่งเป็นเลขานุการ

คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการชุดที่แต่งตั้ง และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้

ในกรณีที่คณะกรรมการดังกล่าวพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังไม่ได้แต่งตั้งใหม่ ให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ขึ้นใหม่

ข้อ ๘๓ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณาและวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย และเสนอผลการพิจารณาต่อคณะกรรมการเพื่อทราบ

(๒) พิจารณาและวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

(๓) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๘๔ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษเลิกจ้างหรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นประการใดให้ถือเป็นที่สุด

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยการเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๘๕ การประชุมคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้นำความในข้อ ๑๑ มาใช้บังคับแก่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ด้วยโดยอนุโลม

ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้รับเบี้ยประชุมเหมาจ่ายเป็นรายเดือน เฉพาะเดือนที่มีการประชุม และบุคคลนั้นได้เข้าร่วมประชุมด้วย ในอัตราเบี้ยประชุมกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการ

ให้ประธานคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้รับค่าเบี้ยประชุมเพิ่มขึ้นจากอนุกรรมการอีกร้อยละยี่สิบห้า

หมวด ๑๓

การร้องทุกข์

ข้อ ๘๖ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีสิทธิร้องทุกข์ได้ในกรณีต่อไปนี้

(๑) เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสถาบัน หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ตามขั้นตอน ดังนี้

(ก) ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปหนึ่งชั้นจากผู้ปฏิบัติต่อตน หากผลการวินิจฉัยยังไม่เป็นที่พอใจก็ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการภายในสิบห้าวันนับตั้งแต่เกิดเหตุให้ร้องทุกข์หรือทราบผลการวินิจฉัย หากผลการวินิจฉัยของผู้บริหารยังไม่เป็นที่พอใจก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวัน คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(ข) ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์กรณีที่มีผู้อำนวยการเป็นผู้ปฏิบัติต่อตนภายในสามสิบวันนับตั้งแต่เกิดเหตุให้ร้องทุกข์ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(๒) เมื่อถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างในเหตุอื่นซึ่งมิใช่การทำความผิดวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาเสร็จแล้วให้เสนอข้อวินิจฉัยต่อคณะกรรมการ

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยการเสนอแนะของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๘๗ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มติหรือคำสั่งใดที่ออกตามข้อบังคับสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ยังคงมีผลใช้บังคับได้จนกว่าจะมีการออกระเบียบหรือประกาศตามข้อบังคับนี้ ทั้งนี้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๘๘ การใดที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการตามข้อบังคับสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับให้ดำเนินการต่อไป ตามข้อบังคับเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

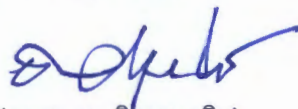
ข้อ ๘๙ กรณีที่ร้องผู้อำนวยการที่ดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำรงตำแหน่งต่อไปจนกว่าผู้อำนวยการจะมีคำสั่งให้พ้นจากตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๙๐ ให้โอนเงิน ทรัพย์สิน สิทธิและหน้าที่ของ “กองทุนสวัสดิการเพื่อผู้ปฏิบัติงาน” ที่มีอยู่ ณ วันที่ข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้ มาเป็นของ “กองทุนสวัสดิการเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง” โดยให้จัดสรรเงินที่โอนมา ดังนี้

(๑) จัดสรรเงินจำนวนสองร้อยล้านบาท เป็นเงินประเดิมของกองทุนสวัสดิการเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยเป็นเงินต้นคงยอด

(๒) จำนวนเงินที่เหลือจากการจัดสรรตาม (๑) ให้เป็นเงินดอกผลของกองทุนสวัสดิการเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(ดร.ชาคร วิภูษณวนิช)

ประธานกรรมการสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ