

ข้อบังคับคณะกรรมการมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ (๕) แห่งพระราชบัญญัติพัฒนาระบบมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ คณะกรรมการมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ จึงเห็นสมควรออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของสถาบันมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งได้รับอนุมัติทำสัญญาปฏิบัติงานและแต่งตั้งเป็นพนักงานปฏิบัติงานเต็มเวลา

“ลูกจ้าง” หมายความว่า บุคคลซึ่งสถาบันได้ว่าจ้างให้ปฏิบัติงานในงานใดงานหนึ่งของสถาบันโดยมีกำหนดระยะเวลาว่าจ้างที่มีวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดที่แน่นอน

“กองทุนเงินสวัสดิการ” หมายความว่า กองทุนเงินสวัสดิการพนักงานและลูกจ้างของสถาบัน

“เงินเดือน” หมายความว่า เงินที่สถาบันจ่ายให้พนักงานหรือลูกจ้างตามอัตราตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของสถาบันเป็นรายเดือน เพื่อตอบแทนการทำงาน

หมวด ๓

วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๓๘ พนักงานและลูกจ้างต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๓๙ พนักงานและลูกจ้างต้องรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ที่ชอบธรรม และไม่เปิดเผยความลับของลูกค้าให้กับคู่แข่งหรือบุคคลที่สาม

ข้อ ๔๐ พนักงานและลูกจ้างต้องช่วยกันสร้างชื่อเสียง และเกียรติคุณอันดีงาม มาสู่สถาบัน

ข้อ ๔๑ พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อลูกค้าและผู้มาติดต่อด้วยกิริยามารยาทและอัธยาศัยอันดีงาม

ข้อ ๔๒ พนักงานและลูกจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย เชื้อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ

ข้อ ๔๓ พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่สถาบัน ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของสถาบัน

ข้อ ๔๔ พนักงานและลูกจ้างต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน

ข้อ ๔๕ พนักงานและลูกจ้างต้องรักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อสถาบัน

ข้อ ๔๖ ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ที่ตามข้อนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๗ พนักงานและลูกจ้างต้องดูแล บำรุง รักษาเครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานให้อยู่ในสภาพดีเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ

ข้อ ๕๘ พนักงานและลูกจ้างต้องช่วยกันระมัดระวังและป้องกันทรัพย์สินของสถาบัน ทั้งในบริเวณที่ทำการ หรือบ้านพัก หรือหอพัก ที่สถาบันจัดให้ โดยมีให้เสียหายหรือสูญหาย ไม่ว่าจะจากบุคคลหรือจากภัยพิบัติใดๆ เท่าที่สามารถกระทำได้อย่างเต็มที่

ข้อ ๕๙ พนักงานและลูกจ้างต้องให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานในทุกเวลาและโอกาสที่สามารถเข้าช่วยเหลือได้

ข้อ ๕๐ อัตรารายเดือนของพนักงานและลูกจ้างพึงรักษาเป็นความลับเฉพาะตน ห้ามเปิดเผยแก่ผู้อื่นที่ไม่เกี่ยวข้องรับรู้

ข้อ ๕๑ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่ทำงานให้นายจ้างอื่นในช่วงเวลาทำงานของสถาบัน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นกรณีพิเศษ

ข้อ ๕๒ พนักงานและลูกจ้างของสถาบันต้องอุทิศเวลาให้แก่สถาบัน และมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ การมาปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนกำหนดเวลาเนื่องๆ ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๕๓ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่ทำงานด้วยความประมาทเลินเล่อ อันทำให้เกิดความเสียหายแก่ชื่อเสียง งาน และทรัพย์สินของสถาบัน

ข้อ ๕๔ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่นำยาเสพติดที่ผิดกฎหมาย หรืออาวุธที่มีอันตราย เข้ามาในที่ทำการหรือบ้านพัก หรือหอพัก ที่สถาบันจัดให้

ข้อ ๕๕ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่เสพสุราหรือสิ่งมีนเมา หรือเข้าปฏิบัติงานในขณะที่มีอาการมีนเมา

ข้อ ๕๖ พนักงานและลูกจ้างต้องสนับสนุนนโยบายและปฏิบัติตามคำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของสถาบันอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๕๖ พนักงานและลูกจ้างต้องรักษาความลับของสถาบัน

ข้อ ๕๗ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่แจ้งหรือให้ข้อความอันเป็นเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๕๘ พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

ข้อ ๖๐ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใด ซึ่งจะเป็นการขัดต่อวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของสถาบัน

ข้อ ๖๑ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือแก่ชื่อเสียงของสถาบัน

ข้อ ๖๒ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่ปกปิดหรือบิดเบือนความจริงเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ตนหรือผู้อื่น

ข้อ ๖๓ โทษความผิดทางวินัย มี ๖ สถาน คือ

(๑) ตักเตือนเป็นหนังสือ

(๒) ภาคทัณฑ์

(๓) งดบำเหน็จความชอบ

(๔) ลดหรือตัดเงินเดือน

(๕) สั่งพักงานโดยไม่ได้รับเงินเดือน

(๖) ปลดออก

ข้อ ๖๔ การลงโทษพนักงานระดับผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ ต้องได้รับการพิจารณาและความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๖๕ การลงโทษพนักงานและลูกจ้าง ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใดตามข้อใดของข้อบังคับ

ข้อ ๖๖ ในการสั่งลงโทษพนักงานและลูกจ้าง ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน ผู้บังคับบัญชาจะนำมาประกอบพิจารณาลดโทษก็ได้

ในกรณีที่กระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามิเหตุอันสมควรลดโทษ จะงดโทษให้ โดยว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๖๗ การกระทำผิดตามข้อ ๕๓ ถึงข้อ ๖๒ ถือว่าเป็นการกระทำความผิดวินัยขั้นร้ายแรง นอกจากนี้การกระทำอย่างไรเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง รวมตลอดถึงหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

พนักงานและลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จักต้องได้รับโทษปลดออก

ข้อ ๖๘ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นออกจากสถาบันไปแล้ว หากพบว่ามีความผิด ผู้อำนวยการยังมีอำนาจในการลงโทษปลดออกได้ เว้นแต่กรณีตาย

ข้อ ๖๙ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวน พิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกและไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือในตำแหน่งระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

หมวด ๘

การออกจากงาน

ข้อ ๗๐ พนักงานและลูกจ้างออกจากงานเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ครบเกษียณอายุ

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน

(๕) สิ้นสุดสัญญา

(๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออก

ข้อ ๗๑ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งเดือน เพื่อเสนอให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณา เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ข้อ ๑๒ ในกรณีที่พนักงานและลูกจ้างขอลาออก เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่พนักงานหรือลูกจ้างผู้ใดขอลาออกในขณะที่ผู้นั้นอยู่ในระหว่างการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการสอบสวนต่อไปให้สิ้นสุดตามกระบวนการสอบสวนทางวินัยที่สถาบันกำหนด โดยให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ทราบผลการสอบสวนว่ามีความผิดจริง

ข้อ ๑๔ ในกรณีที่มีเหตุอันเป็นการสมควร ผู้อำนวยการอาจตั้งคณะบุคคลเพื่อทำการสอบสวนพนักงานและลูกจ้างผู้นั้นถึงแม้เมื่อการลาออกมีผลแล้วก็ตาม เมื่อคณะบุคคลสอบสวนแล้ว มีข้อวินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่ยึด

ข้อ ๑๕ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้พนักงานและลูกจ้างออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ตามที่ระบุไว้ในข้ออื่นแห่งข้อบังคับนี้ ให้มีอำนาจสั่งการให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย

(๑) เมื่อพนักงานและลูกจ้างผู้ใดเจ็บป่วย โดยแพทย์วินิจฉัยว่าเป็นโรคเรื้อรัง และไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) เมื่อพนักงานและลูกจ้างผู้ใดประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ

(๓) เมื่อพนักงานและลูกจ้างผู้ใดขาดคุณสมบัติตามข้อ ๕ หรือขาดพื้นฐานความรู้ก่อนการบรรจุโดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๑๒

(๔) เมื่อพนักงานและลูกจ้างถูกประเมินผลงานประจำปีต่ำกว่ามาตรฐานติดต่อกัน ๓ ปี

(๕) เมื่อพนักงานและลูกจ้างผู้ใดปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด

(๖) เมื่อพนักงานและลูกจ้างผู้ใดต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ข้อ ๗๖ พนักงานและลูกจ้างคนใดมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของสถาบัน พนักงานและลูกจ้างผู้ใดซึ่งพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุ ผู้อำนวยการอาจพิจารณาเสนอให้คณะกรรมการอนุมัติต่ออายุการอยู่ปฏิบัติงานต่อไปได้ครั้งละหนึ่งปีแต่ไม่เกินห้าครั้ง

หมวด ๕

การร้องทุกข์

ข้อ ๗๗ พนักงานและลูกจ้างมีสิทธิร้องทุกข์ได้ เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับของสถาบัน ให้ผู้นั้นร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปได้ เมื่อผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปได้รับคำร้องทุกข์ วินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่ยุติ

หมวด ๑๐

การอุทธรณ์

ข้อ ๗๘ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์ โดยผู้บังคับบัญชาให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปได้ในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่ยุติ

(๒) การอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษ งดบำเหน็จความชอบ ตัดเงินเดือน พักงาน โดยไม่ได้รับเงินเดือนหรือปลดออก ให้อุทธรณ์ต่อผู้อำนวยการภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง และให้ผู้อำนวยความสะดวกตั้งคณะกรรมการขึ้นมาคณะหนึ่ง เพื่อพิจารณา คำอุทธรณ์ เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เป็นไปตามมติ คณะบุคคล และให้ถือเป็นที่ยุติในกรณีที่ผู้อำนวยการสั่งให้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงาน ให้นำความตามข้อ ๖๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่สถาบันกำหนด

หมวด ๑๑

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๗๕ การใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่ผู้อำนวยการได้กระทำไป โดยเจตนาสุจริตระหว่างที่ข้อบังคับนี้ยังไม่มีผลใช้บังคับ ให้ถือเป็นการดำเนินการ ตามหลักการ เจตนารมณ์ ของข้อบังคับนี้

ข้อ ๗๖ ให้ประธานกรรมการมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติเป็นผู้รักษาการตาม ข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

สุวิทย์ คุณกิตติ

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

ประธานกรรมการมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ