



ข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔)
พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การมหาชน ในเรื่องการบริหารงานบุคคลให้เป็นมาตรฐานเดียวกันและมีความเหมาะสมยิ่งขึ้นรวมทั้งเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๘) (จ) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ คณะกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๔"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๘ ถึงข้อ ๒๖ ของหมวด ๔ แห่งข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หมวด ๔

การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๘ การบรรจุบุคคลเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบัน ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ซึ่งผ่านกระบวนการสรรหา โดยวิธีการรับสมัครทั่วไปหรือคัดเลือก และทดสอบสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ เฉพาะตำแหน่ง

ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาจากเจ้าหน้าที่ของสถาบัน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน เพื่อดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ามาเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบัน เว้นแต่เป็นการสรรหาเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถาบัน ให้คณะกรรมการเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๙ การบรรจุผู้ซึ่งผ่านกระบวนการสรรหาตามข้อ ๑๘ เข้าเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบัน ให้ทำสัญญาจ้างเพื่อทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการสรรหาตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา ทั้งนี้ กำหนดระยะเวลาทดลองงานต้องไม่เกินหนึ่งร้อยสิบวัน

ภายในระยะเวลาการทดลองงานตามวรรคหนึ่ง ให้มีการประเมินผลการทดลองงานตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ถ้าผลการประเมินการทดลองงานผ่าน ให้ผู้นั้นได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญา โดยมีเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(๑) เจ้าหน้าที่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ให้ทำสัญญาจ้างเป็นวาระโดยมีกำหนดวาระครั้งละไม่เกินสี่ปี แต่ไม่เกินอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(๒) เจ้าหน้าที่นอกเหนือจาก (๑) ให้ทำสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ในระหว่างเวลาทดลองงาน ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าเจ้าหน้าที่ผู้ใดมีความประพฤติไม่เหมาะสมหรือไม่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ ผู้อำนวยการจะสั่งให้มีการประเมินก่อนครบกำหนดเวลาทดลองงานก่อนก็ได้ โดยหากมีผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ไม่ว่าด้วยเหตุผลใด ๆ ให้ผู้นั้นออกจากงาน โดยให้ทำเป็นคำสั่งซึ่งจะต้องให้เหตุผลในการสั่งให้ออกจากงานดังกล่าวไว้ด้วย

ผู้ที่ถูกสั่งให้ออกจากงานระหว่างทดลองงาน ให้ถือเสมือนว่าไม่เคยเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติงาน เงินเดือน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ผู้นั้นได้รับในระหว่างทดลองงาน

ข้อ ๒๐ สัญญาจ้างให้เป็นไปตามแบบที่คณะกรรมการกำหนด โดยจะต้องระบุระยะเวลา อัตราเงินเดือนและสิทธิประโยชน์อื่น หน้าที่ความรับผิดชอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสิ้นสุดของสัญญาที่ชัดเจน

อายุงานของเจ้าหน้าที่ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่บุคคลนั้นเข้าทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบัน โดยให้นับระยะเวลาระหว่างการทดลองงานนั้นรวมเข้าไว้ด้วย

ข้อ ๒๑ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาการแต่งตั้ง ถอดถอน เปลี่ยนประเภท การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้ายงาน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่

หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง ถอดถอน เปลี่ยนประเภท การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้ายงาน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ในกรณีการแต่งตั้งบุคคลภายนอกหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่เป็นรองผู้อำนวยการสถาบันหรือเทียบเท่า ให้ผู้อำนวยการพิจารณาแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และลงโทษทางวินัยของผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาาร่วมกันแล้วเสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงจะดำเนินการได้

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเป็นกรณีของตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่และยังไม่ได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นได้เป็นการชั่วคราว

ให้ผู้รักษาการตามวรรคหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนรักษาการแต่ไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่นของตำแหน่งที่ตนรักษาการดังกล่าว

ข้อ ๒๓ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น โดยสภาพของงานที่มีลักษณะเฉพาะหรือเวลาของการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ผู้อำนวยการอาจอนุมัติให้บรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งต่างไปจากที่กำหนดไว้ก็ได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการ

ข้อ ๒๔ สถาบันอาจจ้างบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถในทางวิชาการให้ปฏิบัติงานด้านวิชาการในลักษณะที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยทำสัญญาจ้างเป็นคราวๆ คราวละไม่เกินหนึ่งปี โดยให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ขอเสนออนุมัติการจ้างต่อคณะกรรมการ ทั้งนี้ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้างตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ในกรณีที่มีความจำเป็น การจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีคุณสมบัติหรือประสบการณ์พิเศษเป็นการเฉพาะ อาจทำสัญญาจ้างเกินกว่าหนึ่งปีก็ได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและคณะกรรมการ

ข้อ ๒๕ ให้สถาบันจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปีละสองครั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ และให้นำผลการประเมินนี้ไปใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปรับอัตราเงินเดือน การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การให้ค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคล และการสั่งให้ออกจากงาน

ในกรณีเจ้าหน้าที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานจำนวนสองครั้งติดต่อกัน ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นออกจากการงาน โดยให้ทำเป็นคำสั่งซึ่งจะต้องให้เหตุผลในการสั่งให้ออกจากงานดังกล่าวไว้ด้วย

ข้อ ๒๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องกระทำด้วยความเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาต้องแจ้งผลการประเมินเป็นหนังสือให้ผู้ถูกประเมินทราบทุกครั้ง

การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงจะดำเนินการได้”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกข้อ ๒๗ และข้อ ๒๘ แห่งข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกข้อ ๓๗ และข้อ ๓๘ แห่งข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกข้อ ๔๔ แห่งข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๓ แห่งข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ ๖๓ เจ้าหน้าที่พ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๓๓ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๔) ถูกสั่งให้ออกเพราะไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๕) สิ้นสุดสัญญาหรือออกตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในสัญญา

(๖) ถูกสั่งลงโทษให้ออกหรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัย

(๗) ถูกสั่งให้ออกตามข้อบังคับนี้"

ข้อ ๙ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๗ ถึงข้อ ๗๑ ของหมวด ๙ แห่งข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"หมวด ๙

ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง

ข้อ ๖๗ ให้สถาบันจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อสถาบันสั่งให้ออกจากงานเนื่องจากเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สม่ำเสมอ

(๒) เมื่อสถาบันสั่งให้ออกจากงานเนื่องจากการยุบเลิกตำแหน่ง หรือสถาบันถูกยุบเลิกหรือไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

ข้อ ๖๘ สถาบันจะจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ โดยพิจารณาตามอายุการทำงาน ดังต่อไปนี้

(๑) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายหกสิบวัน

(๒) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

(๓) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(๔) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

(๕) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

(๖) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน

ข้อ ๖๙ การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานสำหรับคำนวณค่าตอบแทนการเลิกจ้างนั้น ให้นับสิบสองเดือนเป็นหนึ่งปี และสามสิบวันเป็นหนึ่งเดือน เศษของเดือนหากเกินสิบห้าวันให้นับเป็นหนึ่งเดือน

ข้อ ๗๐ ในกรณีเจ้าหน้าที่ถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๖๗ (๑) และเจ้าหน้าที่ดังกล่าวถูกสถาบันดำเนินการทางวินัย หรือถูกสถาบันดำเนินคดีอาญา ให้ระงับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างไว้ก่อน จนกว่าการดำเนินการทางวินัยหรือการดำเนินคดีจะถึงที่สุด

ข้อ ๗๑ เจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำการใดหรือพยายามกระทำการใด เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทน การเลิกจ้างตามข้อบังคับนี้โดยมิชอบ ให้สถาบันงดจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้”

ข้อ ๑๐ ให้ยกเลิกข้อ ๗๒ และข้อ ๗๓ แห่งข้อบังคับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๑๑ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก การบรรจุการแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามข้อบังคับสถาบัน คุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับอยู่ ก่อนวันที่ข้อบังคับฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ให้ยังคงมีผลบังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งต่อข้อบังคับฉบับนี้จนกว่าจะ มีการออกข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายนคร ศิลปอาชา)

ประธานกรรมการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ