

ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระบบราง

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๕

.....
โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับสถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระบบราง (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปด้วยความเหมาะสม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๕) และมาตรา ๒๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัย
และพัฒนาเทคโนโลยีระบบราง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระบบรางว่าด้วย
การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระบบราง (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระบบราง

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระบบราง

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยี
ระบบราง

“เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณ
ของสถาบัน

“ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ” หมายความว่า ผู้ซึ่งสถาบันจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือ
ผู้เชี่ยวชาญโดยมีสัญญาจ้าง

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง และผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน

“เงินทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้เจ้าหน้าที่ที่ออกจากงานโดยไม่มีความผิดรวมถึงการสิ้นสุด
สัญญาจ้าง การตาย และการได้รับอนุญาตให้ลาออก โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๑ ปีบริบูรณ์
ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบ ข้อกำหนด ประกาศ
คำสั่งหรือกำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการ ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยข้อชี้ขาด
และคำวินิจฉัยนั้นให้เป็นที่สุด

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๕ การบริหารงานบุคคลต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถาบัน ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อ ๖ การบริหารงานบุคคล ให้คำนึงถึงระดับคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของสถาบัน

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของสถาบัน และลักษณะของงาน

(๓) การพิจารณาความดีความชอบของการเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ผู้ปฏิบัติงาน ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้

(๔) การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม และโดยปราศจากอคติ

(๕) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

หมวด ๒ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๗ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสถาบัน ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งประกอบด้วย

(๑) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการหนึ่งคน เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระบบราง เป็นรองประธานอนุกรรมการ

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอกซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความชำนาญเป็นที่ประจักษ์ ในด้านการบริหาร ด้านกฎหมาย ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านการเงิน ด้านการพาณิชย์ หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อกิจการของสถาบันจำนวนไม่เกินหกคน เป็นอนุกรรมการ

(๔) ผู้แทนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มาจากการเลือกตั้งของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างจำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการ

(๕) ผู้อำนวยการสำนักที่รับผิดชอบงานบุคคล เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ให้ผู้อำนวยการสำนักที่รับผิดชอบงานบุคคลแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในสังกัดทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน ๒ คน

การเลือกผู้แทนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตาม (๔) ให้มาจากการคัดเลือกโดยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

หากมีกรณีจำเป็นที่ไม่อาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เป็นอนุกรรมการตาม (๔) และหรือ (๕) ได้ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประกอบด้วยอนุกรรมการทุกคนที่มีอยู่ และในกรณีที่ไม่มีอาจแต่งตั้งอนุกรรมการตาม (๕) ได้ ให้ประธานอนุกรรมการแต่งตั้งอนุกรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

ข้อ ๘ ให้ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการตามข้อ ๗ (๓) และ (๔) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการตามข้อ ๗ (๓) และ (๔) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) คณะกรรมการให้พ้นจากตำแหน่ง

ในกรณีที่ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการตามข้อ ๗ (๓) และ (๔) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้มีการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งแทนแล้วแต่กรณีภายในหกสิบวัน และให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งแทนแล้วแต่กรณีมีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ที่ตนแทน เว้นแต่วาระที่เหลืออยู่ไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่แต่งตั้งหรือเลือกตั้งอนุกรรมการแทนก็ได้

กรณีที่อยู่ระหว่างการแต่งตั้งประธานอนุกรรมการ หรือไม่มีการแต่งตั้งแทนให้รองประธานอนุกรรมการทำหน้าที่ประธานอนุกรรมการและให้องค์ประกอบของคณะอนุกรรมการมีความสมบูรณ์ตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่จะมีจำนวนคณะอนุกรรมการที่เหลืออยู่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด

ในกรณีที่ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการตามข้อ ๗ (๓) และ (๔) พ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้แต่งตั้งหรือเลือกตั้งขึ้นใหม่แล้วแต่กรณี ให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปพลางก่อนจนกว่าจะได้แต่งตั้งหรือเลือกตั้งคณะอนุกรรมการหรืออนุกรรมการตามข้อ ๗ (๓) และ (๔) ขึ้นใหม่

ข้อ ๙ คณะอนุกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) ให้คำปรึกษา เสนอแนะ และเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่อสถาบัน เพื่อออกระเบียบประกาศ กำหนดหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนสวัสดิการของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(๒) คำปรึกษา เสนอแนะ และให้แก่คณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือหนังสือรับรองคุณวุฒิอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งและกำหนดกรอบบัญชีอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

(๔) เสนอแนะสถาบันตั้งคณะทำงานหรือบุคคลปฏิบัติหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่ง

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ ๑๐ การประชุมของคณะอนุกรรมการต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าไม่มีประธานอนุกรรมการหรือประธานอนุกรรมการไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานอนุกรรมการทำหน้าที่ประธาน ถ้าประธานอนุกรรมการและรองประธานอนุกรรมการไม่อยู่หรือไม่สามารถทำหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

ในกรณีอนุกรรมการผู้ใดมีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องนั้นโดยตรงอนุกรรมการผู้นั้นเองหรืออนุกรรมการผู้ใดผู้หนึ่งที่ทราบมีหน้าที่แจ้งให้ที่ประชุมทราบและให้ที่ประชุมพิจารณาโดยให้อนุกรรมการดังกล่าวออกจากที่ประชุมถ้าที่ประชุมมีมติให้อนุกรรมการดังกล่าวปฏิบัติหน้าที่ต่อไปด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามก็ให้อนุกรรมการผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ ทั้งนี้ มติดังกล่าวให้ทำโดยวิธีการลงคะแนนลับและให้ถือเป็นที่สุด

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานอนุกรรมการในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด ๓
ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน

ข้อ ๑๑ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันมีสามประเภท คือ

(๑) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

(๒) ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

(๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาช่วยปฏิบัติงานของสถาบันเป็นการชั่วคราว ตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระบบราง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๑๒ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา

(๔) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน

(๕) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต หรือคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๘) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

(๙) ไม่เป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์การมหาชน

(๑๐) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนอื่น เว้นแต่เป็นกรณีตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระบบราง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๔

(๑๑) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

(๑๒) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(๑๓) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงาน เป็นการชั่วคราว ในลักษณะเดียวกันกับการพักงานหรือพักราชการ

(๑๔) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษฐานกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ชาวต่างประเทศ ซึ่งสถาบันจำเป็นต้องจ้างหรือแต่งตั้งตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะงานของสถาบัน

หมวด ๔

การกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง การบรรจุ แต่งตั้ง การทำสัญญา และการประเมินผล
การปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญา

ข้อ ๑๓ สถาบันจะแบ่งส่วนงานมีเจ้าหน้าที่ประเภทใด ตำแหน่งใดและจำนวนอัตรากำลังเท่าใด ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบคณะกรรมการ

สถาบันจะมีลูกจ้างตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใดให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจในการจัดสรรอัตรากำลังหรือปรับเปลี่ยนสายงานหรือกำหนดให้ไปช่วยปฏิบัติงานในส่วนงานใดเป็นการชั่วคราวได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม ทั้งนี้ ต้องไม่เกินจำนวนอัตรากำลังทั้งหมดตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๑๔ ให้ผู้อำนวยการจัดทำและปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของสถาบันไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงประเภท ชื่อตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและแสดงอัตราเงินเดือนของตำแหน่งไว้ด้วย

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ผู้อำนวยการอาจอนุมัติให้บรรจุ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติต่างไปจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดไว้ก็ได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๕ โครงสร้างบัญชีอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๖ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพตามสภาวะเศรษฐกิจ เงินเพิ่มเติมประจำตำแหน่ง หรือเงินเพิ่มพิเศษอย่างอื่นตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๗ การบรรจุบุคคลเป็นเจ้าหน้าที่หรือการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการกำหนดเงินเดือนสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๘ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจบรรจุ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ทุกระดับตำแหน่ง ยกเว้น

(๑) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการให้ผู้อำนวยการเสนอคณะกรรมการพิจารณาแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้เห็นชอบก่อนจึงจะแต่งตั้งได้

(๒) ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงจะแต่งตั้งได้

ข้อ ๑๙ สัญญาจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องระบุระยะเวลาจ้าง เงื่อนไข ข้อกำหนดที่ชัดเจน และต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง ปรับเพิ่มเงินเดือน เลื่อนระดับ หรือเลื่อนตำแหน่งแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๐ ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างกับผู้ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ ดังนี้ สัญญาจ้างฉบับแรกมีกำหนดสี่ปี โดยนับรวมช่วงเวลาทดลองงานด้วย ทั้งนี้ ให้กำหนดระยะเวลาทดลองงาน และเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามความจำเป็นเหมาะสม เว้นแต่ผู้นั้นจะมีอายุใกล้หกสิบปีบริบูรณ์ สัญญาจ้างฉบับแรกจะมีระยะเวลาจ้างไม่เกินวันที่ผู้นั้นมีอายุหกสิบปีบริบูรณ์

สัญญาจ้างฉบับถัดไปเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด เว้นแต่ในปีที่ผู้นั้นจะมีอายุหกสิบปีบริบูรณ์สัญญาจ้างจะมีระยะเวลาจ้างไม่เกินวันที่ผู้นั้นมีอายุหกสิบปีบริบูรณ์

เจ้าหน้าที่ที่จะได้รับการต่ออายุสัญญาจ้าง ทุกครั้ง เว้นแต่จะไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการ ซึ่งจะกระทำก่อนครบอายุสัญญาจ้างอย่างน้อยหกสิบวัน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาต้องกระทำด้วยความเป็นธรรมและผู้บังคับบัญชาต้องแจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ทราบทุกครั้งที่มีการประเมิน

ข้อ ๒๑ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจจ้างบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้อำนวยการกำหนด มาเป็นลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงาน โดยทำสัญญาจ้างเป็นคราว ๆ โดยให้ได้รับอัตราค่าจ้างตามบัญชีอัตราค่าจ้างตามที่กำหนดในข้อ ๑๕

ลูกจ้างตามวรรคหนึ่งอาจได้รับการต่ออายุสัญญาจ้างได้ แต่ต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด ซึ่งจะกระทำก่อนครบอายุสัญญาจ้างอย่างน้อยหกสิบวัน

หมวด ๕

การจ้างที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๒๒ ผู้อำนวยการอาจจ้างบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานเป็นพิเศษเป็นที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญ ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง โดยการทำสัญญาจ้างเป็นคราว ๆ ก็ได้ โดยให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ว่าจ้าง ทั้งนี้ การกำหนดตำแหน่ง จำนวนอัตรา ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการ

หมวด ๖

การประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผล การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ข้อ ๒๓ ให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอย่างน้อยปีละครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการ เพื่อใช้ผลการประเมินนั้น ในการเลื่อนเงินเดือนหรือปรับเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนระดับหรือตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งหรือเลิกจ้าง การให้รางวัลตอบแทน หรือใช้ในการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ

ข้อ ๒๔ การกำหนดวงเงินในการเลื่อนเงินเดือนหรือปรับเพิ่มค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างในแต่ละปี ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการและคณะกรรมการ การเลื่อนเงินเดือนหรือปรับเพิ่มค่าจ้างให้ผู้อำนวยการดำเนินการให้เป็นไปตามกรอบวงเงินตามที่กำหนดในวรรคหนึ่ง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการเลื่อนเงินเดือนหรือปรับเพิ่มค่าจ้างที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการ

ข้อ ๒๕ การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการ

ข้อ ๒๖ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้สถาบันจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น เช่น การรักษาพยาบาล การดูแลและการประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การสงเคราะห์กรณีคลอดบุตร การศึกษาของบุตร การกีฬาและนันทนาการ การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสงเคราะห์กรณีถึงแก่กรรม เงินสงเคราะห์ในกรณีประสบภัยพิบัติ เงินทดแทน หรือสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ หรือประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ หรือการอื่น ๆ ที่สถาบันเห็นว่าเหมาะสมและจำเป็น เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของสถาบัน

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

มิให้จ่ายเงินทดแทนแก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้างหรือถูกไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๗ ให้ผู้อำนวยการประกาศการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปีตามที่คณะกรรมการอนุมัติให้จ่ายค่าตอบแทนพิเศษประจำปีตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งต้องสอดคล้องตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนดไว้

หมวด ๗

วันทำงาน วันหยุดงาน การทำงานล่วงเวลาและการลา

ข้อ ๒๘ วันทำงานให้มีกำหนดสัปดาห์ละห้าวัน โดยมีกำหนดเวลาวันละแปดชั่วโมงรวมสัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบชั่วโมงและมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละสองวัน

วันทำงานได้แก่ วันจันทร์ถึงวันศุกร์ และให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างลงเวลาการปฏิบัติงานตามแบบหรือวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

วันหยุดประจำสัปดาห์ ได้แก่ วันเสาร์และวันอาทิตย์

วันทำงานและเวลาทำงานของที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๙ วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดอื่นของสถาบัน ให้สถาบันประกาศให้ทราบล่วงหน้าเป็นประจำทุกปีไป ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีนั้นไปหยุดในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่มีความจำเป็นหรือเพื่อความสะดวกในการปฏิบัติงานและเป็นไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการจะเปลี่ยนแปลงวันและเวลาทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานทั้งหมดหรือในบางภารกิจ เป็นการชั่วคราวก็ได้

ในกรณีคณะรัฐมนตรี มีมติกำหนดเกี่ยวกับวันหยุดไว้เป็นการทั่วไป ก็ให้ถือว่าเป็นวันหยุดของสถาบันด้วย

ข้อ ๓๐ ผู้อำนวยการอาจกำหนดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือปฏิบัติงานในวันหยุดหรือปฏิบัติงานล่วงเวลาในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

ในกรณีมีความจำเป็นเร่งด่วน หรือในกรณีมีภารกิจเฉพาะกิจที่โดยสภาพของงานจะต้องปฏิบัติงานติดต่อกันถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน ผู้อำนวยการอาจให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดก็ได้

ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่าปฏิบัติงานในวันหยุด และค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาในวันหยุดให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๓๑ การลาที่มีสลิปประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตร
- (๔) การลากิจส่วนตัว
- (๕) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๖) การลาอุปสมบท ลาไปถือศีลหรือปฏิบัติธรรม หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (๗) การลาของสตรีไปถือศีลและปฏิบัติธรรม
- (๘) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือการเข้ารับการเตรียมพล
- (๙) การลาตามที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้แก่ส่วนราชการ
- (๑๐) การลาประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์ เงื่อนไข วิธีการ และระยะเวลาการลาประเภทต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

หมวดที่ ๘

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๒ ให้ผู้อำนวยการมีหน้าที่ส่งเสริมและพัฒนาเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบัน และอนาคต โดยจัดทำแผนและจัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับภารกิจของสถาบัน

ข้อ ๓๓ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้เป็นบุคลากรที่มีคุณค่ามีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสถาบัน ผู้อำนวยการอาจกำหนดให้มีการพัฒนา ดังต่อไปนี้

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การแลกเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานระหว่างสถาบันกับหน่วยงานภายนอก
- (๔) การพัฒนาอย่างอื่นที่จำเป็นหรือเหมาะสม

หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบของสถาบัน ที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๙

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๔ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติ ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามข้อ ๓๖ หรือฝ่าฝืนข้อห้าม ตามข้อ ๓๗ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันต้องสุภาพเรียบร้อย และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่สถาบันหรือจะไม่เป็นการรักษาผลประโยชน์ของสถาบัน ควรเสนอความเห็นเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาทันทีเพื่อให้ทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ หากผู้บังคับบัญชายินยอมให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

ข้อ ๓๖ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของสถาบัน
 - (๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่สถาบัน รมัตถะวัชรรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของสถาบัน
 - (๓) ต้องอุทิศเวลาให้แก่สถาบันด้วยความอุตสาหะเพื่อให้ภารกิจนั้น ๆ บรรลุซึ่งความสำเร็จ และต้องปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้
 - (๔) ต้องรักษาความลับของสถาบัน
 - (๕) ต้องประพฤติและปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยประมวลจริยธรรม
 - (๖) ต้องมีความสามัคคีและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อสถาบัน
 - (๗) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น
- การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ ถือเป็นการทุจริต

ข้อ ๓๗ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันต้องไม่กระทำใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรแจ้งถือเป็นรายงานเท็จด้วย
- (๒) ต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใดซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์ของสถาบัน
- (๓) ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือแก่สถาบัน
- (๔) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศประการใดประการหนึ่ง ต่อเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานในสถาบัน ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ปฏิบัติงาน โดยผู้ถูกกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกกระทำเดือดร้อนรำคาญ
- (๕) ต้องไม่เป็นผู้กระทำการในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัท หรือปฏิบัติงานอื่นใดที่ขัดต่อ วัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์ของสถาบัน

ข้อ ๓๘ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันกระทำผิดวินัยกรณีต่อไปนี้ ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) ละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อกันคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๒) ทุจริตต่อหน้าที่
- (๓) การไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติข้อ ๓๕ วรรคหนึ่ง หรือข้อ ๓๖ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๓๗ จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง
- (๔) จงใจปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(๕) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๙ ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย

ข้อ ๔๐ โทษทางวินัยมีห้าสถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- (๓) ลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- (๔) เลิกจ้าง
- (๕) ไล่ออก

ข้อ ๔๑ การลงโทษเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบัน ต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใดตามข้อใด

ข้อ ๔๒ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งต่อผู้กระทำผิดเพื่อทราบ และรายงานต่อผู้อำนวยการเพื่อสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือลดเงินเดือนหรือค่าจ้างให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำความผิดวินัยเล็กน้อย ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ามิเหตุผลอันควรจะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๔๓ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันผู้ใดกระทำความผิดวินัย อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรงต้องได้รับโทษไล่ออก เว้นแต่มีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่มิให้ลงโทษต่ำกว่าเลิกจ้าง

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชารายงานผู้อำนวยการและให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนทางวินัยให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๔๔ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หากผลการสอบสวนหรือผลแห่งคดีปรากฏว่าการกระทำของ ผู้นั้นเป็นความผิดวินัยร้ายแรงหรือเป็นความผิดอาญาโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุกหรือหนักกว่าจำคุก แม้ภายหลังผู้นั้นจะลาออกไปแล้ว ผู้อำนวยการยังมีอำนาจสั่งลงโทษไล่ออกได้ เว้นแต่ผู้นั้นตาย

ข้อ ๔๕ ในกรณีเจ้าหน้าที่และลูกจ้างประสงค์จะลาออกจากงานในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย ให้ดำเนินการสอบสวนต่อไปให้เสร็จสิ้นภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ผู้นั้นมีหนังสือขอลาออก เว้นแต่เป็นกรณีสอบสวนวินัยร้ายแรงและมีเหตุอันสมควร ผู้อำนวยการอาจอนุมัติให้ขยายระยะเวลาสอบสวนออกไปอีกได้ตามความจำเป็น แม้ว่าการลาออกจะมีผลแล้วก็ตาม โดยให้สถาบันระงับการจ่ายเงินที่สถาบันจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพและผลประโยชน์ในส่วน of เงินดังกล่าวไว้เป็นการชั่วคราวจนกว่าการดำเนินการทางวินัยจะถึงที่สุด

ข้อ ๔๖ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานผู้นั้นเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือผลการพิจารณาคดีก็ได้

ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นไม่ได้กระทำผิดหรือกระทำผิดแต่ไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษเลิกจ้างหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้สถาบันสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

การสั่งพักงานตามวรรคหนึ่ง ให้ระงับเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ หรือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ

ข้อ ๔๗ หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายในมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบ ในการพิจารณาดำเนินการร่วมกันและเสนอคณะกรรมการพิจารณา

หมวด ๑๐

การพ้นสภาพเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ ๔๘ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างพ้นสภาพจากการเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในกรณี ดังต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ ๑๒
- (๕) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบส่วนงาน
- (๖) สิ้นสุดสัญญาโดยสถาบันไม่ต่อสัญญาจ้าง
- (๗) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้างตามข้อ ๕๐
- (๘) ถูกสั่งลงโทษเลิกจ้างหรือไล่ออก

ข้อ ๔๙ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งโดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณา ก่อนวันขอลาออก

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างประสงค์จะลาออกจากงานยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันและผู้อำนวยการเห็นว่ามิใช่เหตุผลและความจำเป็น จะอนุญาตให้ลาออกจากงานตามวันที่ขอลาออกก็ได้

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขอลาออกจากงาน เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสาม ถ้าสถาบันเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของสถาบันจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการลาออกพร้อมด้วยเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบและเมื่อถึงกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้วโดยเจ้าหน้าที่ที่ประสงค์จะขอลาออกไม่ถอนการลาออก ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ข้อ ๕๐ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานหรือเลิกจ้างได้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ในกรณีต่อไปนี้ คือ

- (๑) เมื่อเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สม่ำเสมอ
- (๒) เมื่อประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ
- (๓) เมื่อขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ ๑๒
- (๔) เมื่อไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีติดต่อกันสองปี เว้นแต่กรณีได้รับเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่ง หรือการไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนในครั้งนั้น ๆ เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการที่กำหนดเป็นการทั่วไป

(๕) เมื่อปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ประเมินที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

- (๖) เมื่อต้องรับโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

การออกจากงานตาม (๑) (๒) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ให้สถาบันจ่ายเงินทดแทนแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตามวรรคหนึ่งตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการและคณะกรรมการ

ข้อ ๕๑ เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์หรือโครงการของสถาบัน ผู้อำนวยการจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ ๕๒ เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้สถาบันสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวได้

หมวด ๑๑

การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๕๓ ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง ประกอบด้วย

- (๑) ประธานกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
- (๒) กรรมการซึ่งมาจากเจ้าหน้าที่ระดับบริหารที่ผู้อำนวยการมอบหมายจำนวนหนึ่งคน
- (๓) กรรมการซึ่งเป็นตัวแทนจากเจ้าหน้าที่ที่ต่ำกว่าระดับบริหารที่มาจากการเลือกตั้งจำนวนหนึ่งคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นบุคคลภายนอกจำนวนสองคน โดยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านกฎหมายอย่างน้อยหนึ่งคน

ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คนหนึ่งทำหน้าที่เป็นเลขานุการ

ประธานกรรมการและกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีวาระการดำรงตำแหน่งสามปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้

ให้นำความในข้อ ๗ วรรคสาม ข้อ ๘ วรรคสอง วรรคสามและวรรคห้า มาใช้กับประธานกรรมการและกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์โดยอนุโลม

ข้อ ๕๔ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออก เลิกจ้าง ลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือภาคทัณฑ์

(๒) พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(๓) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ในการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งความเที่ยงธรรม

ข้อ ๕๕ การประชุมของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมถ้าไม่มีประธาน หรือประธานไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๕๖ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ให้มีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้อุทธรณ์ภายในสิบห้าวันนับแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยร้ายแรง ได้แก่ โทษไล่ออก เลิกจ้าง ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษหรือถือว่าทราบคำสั่งลงโทษเมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นไม่ได้กระทำผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษไล่ออกหรือเลิกจ้าง และไม่มีการที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยความสะดวกสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงานได้โดยให้นำความในข้อ ๕๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๗ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีสิทธิร้องทุกข์ได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสถาบัน หรือมีความขัดข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ตามขั้นตอน ดังนี้

(ก) ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาสูงขึ้นไปหนึ่งขั้นจากผู้ที่ปฏิบัติต่อตนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์ หากผลการวินิจฉัยยังไม่เป็นที่พอใจ ก็ให้ร้องทุกข์ต่อผู้อำนวยความสะดวกภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบผลการวินิจฉัยขั้นแรก หากผลการวินิจฉัยของผู้อำนวยความสะดวกยังไม่เป็นที่พอใจผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบผลการวินิจฉัยของผู้อำนวยความสะดวก เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(ข) หากผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้ปฏิบัติโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์ ผลแห่งคำวินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่สุด

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้อำนวยการตาม (ก) และ (ข) แล้วแต่กรณี พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายใน ๔๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่องทุกข์

(๒) เมื่อถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างด้วยเหตุอื่นที่ไม่ได้เกิดจากคำสั่งโทษทางวินัยให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้อยู่ร้องทุกข์กลับเข้าไปปฏิบัติงานให้นำความในข้อ ๔๖ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายโชติชัย เจริญงาม)

ประธานกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระบบราง