ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19 (3) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ในการประชุมครั้งที่ 2/2563 เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

(1) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2552

(2) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559

(3) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560

สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)
อาคารสิรินธรวิชโชทัย 111 หมู่ 6 ถ.มหาวิทยาลัย ต.สุรนารี อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000
โทรศัพท์ 0 4421 7040 โทรสาร 0 4421 7047
ที่อยู่ไปรษณีย์ ตู้ ปณ.93 ปณจ. นครราชสีมา 30000
สำนักงาน สช. กรุงเทพมหานคร: 75/47 กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
ถ.พระราม 6 ทุ่งพญาไทราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400
โทรศัพท์ +66 2354 3954 โทรสาร +66 2354 3955

SYNCHROTRON THAILAND CENTRAL LAB

ข้อ 4 ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน”	หมายความว่า	สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน)
“คณะกรรมการ”	หมายความว่า	คณะกรรมการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน
“คณะอนุกรรมการ”	หมายความว่า	คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล
“ผู้อำนวยการ”	หมายความว่า	ผู้อำนวยการสถาบัน
“ผู้บังคับบัญชา”	หมายความว่า	ผู้บังคับบัญชาทุกลำดับชั้น เว้นแต่กำหนดให้เป็นอย่างอื่น
“เจ้าหน้าที่”	หมายความว่า	เจ้าหน้าที่ของสถาบัน
“ลูกจ้าง”	หมายความว่า	ลูกจ้างของสถาบัน
“ผู้ปฏิบัติงาน”	หมายความว่า	ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันตามมาตรา 31 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2551
“เงินเดือน”	หมายความว่า	เงินที่สถาบันจ่ายเป็นค่าตอบแทนตามสัญญาจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตามอัตราตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของสถาบันเป็นรายวันหรือรายเดือน เพื่อตอบแทนการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่ไม่รวมเงินตอบแทนในลักษณะค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยงหรือประโยชน์อย่างอื่น
“ปี”	หมายความว่า	ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึง วันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป

ข้อ 5 ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบ ข้อกำหนด ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถาบัน โดยไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับ หรือมติคณะกรรมการ

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยของผู้อำนวยการให้ถือเป็นที่สุด

หมวด 1
บททั่วไป

ข้อ 6 การบริหารงานบุคคลต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถาบัน ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อ 7 การบริหารงานบุคคล ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(1) การรับบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของสถาบัน

(2) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของสถาบันและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(3) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ผู้ปฏิบัติงานต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามิได้

(4) การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

ข้อ 8 ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(1) มีสัญชาติไทย

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(3) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา

(4) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(5) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(6) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(7) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจเพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

(8) ไม่เป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์การมหาชนอื่น

(9) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนอื่น เว้นแต่เป็นกรณีตามมาตรา 34 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560

(10) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบัน ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

ความในข้อ (1) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ต่างประเทศซึ่งสถาบันมีความจำเป็นต้องจ้างตามลักษณะงานของสถาบัน

หมวด 2
คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ 9 ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า "คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล" มีวาระการดำรงตำแหน่งตามวาระของคณะกรรมการ โดยมีองค์ประกอบดังนี้

(1) กรรมการในคณะกรรมการ เป็นประธาน

(2) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นบุคคลภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล จำนวนหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการ และอีกสามคนซึ่งเป็นบุคคลภายนอก ที่มีความเชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่ง ต่อไปนี้ รัฐศาสตร์ นิติศาสตร์ บริหารองค์กร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือด้านอื่นที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานองค์กร เป็นอนุกรรมการ

(3) ผู้อำนวยการสถาบัน เป็น อนุกรรมการและเลขานุการ

(4) หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป เป็น ผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ 10 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อนุกรรมการตามข้อ 9 (2) พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) คณะกรรมการให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

(4) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำไปโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 11 ให้คณะอนุกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณาแผนบริหารงานบุคคล แผนพัฒนาบุคลากร และจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(2) ให้คำปรึกษาและเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การจัดแบ่งส่วนงาน กรอบอัตรากำลัง กรอบอัตราเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น และการตีความวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต่อคณะกรรมการ

(3) ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

(4) กำกับ ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนบริหารงานบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร

(5) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารงานบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากรต่อคณะกรรมการ

(6) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ 12 การประชุมคณะอนุกรรมการต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานอนุกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม โดยได้รับเบี้ยประชุมในอัตราที่ประธานในที่ประชุมของการประชุมครั้งนั้นได้รับ

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ให้อนุกรรมการคนหนึ่งมีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด 3
การกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ 13 ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง มี 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

(1) ตำแหน่ง บริหาร

(2) ตำแหน่ง วิชาชีพเฉพาะทาง

(3) ตำแหน่ง ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป

(ก) ตำแหน่ง ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไประดับต้น

(ข) ตำแหน่ง ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไประดับสูง

ชื่อตำแหน่งของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างใน (1) (2) และ (3) กำหนดในเอกสารแนบท้ายข้อบังคับนี้

ชื่อตำแหน่งใน (3) ให้ใช้ชื่อตามหน้าที่งานที่ปฏิบัติต่อท้ายด้วย เว้นแต่เจ้าหน้าที่ที่มีชื่อเรียกเฉพาะผู้อำนวยการอาจกำหนดให้ใช้ชื่อเฉพาะก็ได้

ข้อ 14 การจัดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน เพื่อเป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้แสดง ประเภท ชื่อของตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และแสดงอัตราเงินเดือนของตำแหน่งไว้ด้วย

ข้อ 15 ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันจะมีตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนใด ให้ผู้อำนวยการกำหนดโดยคำนึงถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานของสถาบันที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดก็ได้

หมวด 4
เงินเดือน ค่าตอบแทน และเงินอื่น

ข้อ 16 อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น และประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการและคณะกรรมการ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการบังคับบัญชาในสถาบัน โดยพิจารณาจาก

(1) ระดับของวุฒิการศึกษาที่เหมาะสมกับตำแหน่ง

(2) ประสบการณ์การทำงานที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวข้อง

(3) ความยากง่ายของงาน

(4) ความขาดแคลนบุคลากรประเภทนั้น

(5) อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น ประโยชน์ตอบแทนอื่น และค่าตอบแทนพิเศษประจำปีของหน่วยงาน หรือองค์การมหาชนอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

ให้แจ้งผลการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น และประโยชน์ตอบแทนอื่นตามวรรคหนึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบ โดยไม่ต้องประกาศเป็นการทั่วไป

ระยะเวลาการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น และประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด

บัญชีเงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น และประโยชน์ตอบแทนอื่น จะต้องเป็นไปโดยเหมาะสมกับภาระงานและความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนของสถาบัน และไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ข้อ 17 ในกรณีที่ปรากฏว่าอัตราเงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน ให้ผู้อำนวยการพิจารณาปรับปรุงให้เหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการและคณะกรรมการ ซึ่งต้องคำนึงถึงปัจจัย ดังต่อไปนี้

(1) ภารกิจหน้าที่ และความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไป

(2) สถานการณ์ และความจำเป็นของสถาบัน

(3) อัตราเงินเดือนหรืออัตราค่าจ้างของหน่วยงานหรือองค์การมหาชนอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

(4) สภาพของอัตราค่าแรงในตลาดแรงงานภายในประเทศ

(5) สภาพเศรษฐกิจของประเทศ และสภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้น

หมวด 5
การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การโยกย้าย การให้พ้นตำแหน่ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1
การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การโยกย้าย การให้พ้นตำแหน่ง

ข้อ 18 การรับบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ให้ว่าจ้างลูกจ้าง หรือบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ผู้อำนวยการกำหนด

ในกรณีที่งานหนึ่งงานใดในสถาบัน มีเหตุและความจำเป็นที่จะว่าจ้างหรือบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงาน เข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ให้เสนอผู้อำนวยการพิจารณาอนุมัติ ให้บรรจุและกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และเงินเดือนที่จะได้รับ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 19 อำนาจในการบรรจุ แต่งตั้ง การโยกย้าย หรือให้พ้นจากตำแหน่ง ของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มีดังนี้

(1) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

(2) ตำแหน่งอื่น ๆ นอกเหนือจาก (1) ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย หรือให้พ้นตำแหน่ง

การแต่งตั้ง การโยกย้ายเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในของสถาบัน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการได้

ข้อ 20 ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างกับผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหา หรือคัดเลือก เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และสัญญาจ้างที่ผู้อำนวยการกำหนด หากผู้ใดปฏิบัติงานครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้าง และผ่านการประเมินผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด อาจได้รับการว่าจ้างต่อไป

การทดลองปฏิบัติงาน การกำหนดระยะเวลาจ้าง การต่อสัญญาจ้าง และเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้ผู้อำนวยการกำหนดในสัญญาจ้างตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ 21 เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปแล้ว และไม่ใช่กรณีออกจากงานเพราะกระทำผิดวินัย ถ้าสมัครเข้าทำงานใหม่ และสถาบันต้องการรับผู้นั้นเข้าเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้ผู้อำนวยการสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือว่าจ้างให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 22 ในกรณีผู้อำนวยการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ตามปกติ หรือในกรณีที่ตำแหน่งผู้อำนวยการว่างลง ให้รองผู้อำนวยการที่มีอาวุโสตามลำดับรักษาการแทน ถ้าไม่มีรองผู้อำนวยการหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการหรือผู้ปฏิบัติงานของสถาบันคนหนึ่งเป็นผู้รักษาการแทน

ผู้รักษาการแทนในตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น ในกรณีที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งใดกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นมีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาการแทนมีอำนาจหน้าที่นั้นในระหว่างที่รักษาการแทน แล้วแต่กรณีด้วย

ข้อ 23 สถาบันอาจจ้างบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถในทางวิชาการ ให้ปฏิบัติงานด้านวิชาการในลักษณะที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยทำสัญญาจ้างเป็นคราว ๆ และให้ผู้อำนวยการเป็นผู้เสนอขออนุมัติว่าจ้างต่อคณะกรรมการ ทั้งนี้ ค่าตอบแทน การประเมินผล และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้างตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 24 ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจจ้างบุคคลที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งมาเป็นลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะคราว โดยได้รับอัตราเงินเดือนขั้นต้นตามวุฒิการศึกษาของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งนั้น

ผู้ซึ่งมีประสบการณ์ทำงานหรือมีผลงานทางวิชาการอันเป็นประโยชน์ต่อสถาบัน อาจได้รับอัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับประสบการณ์ของผู้นั้น ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาเป็นกรณีไป

ส่วนที่ 2
การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 25 เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการต่อสัญญา การบรรจุและแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 26 ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้คำนึงถึงปริมาณของงานที่ปฏิบัติ คุณภาพของผลงาน และคุณลักษณะอื่น ๆ ตามลักษณะงานในสายงานนั้น ๆ

การประเมินผลการปฏิบัติงานในวรรคแรกต้องกระทำด้วยความเป็นธรรม ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของเจ้าหน้าที่เป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ การประเมินแต่ละครั้งผู้ประเมินต้องแจ้งความเห็นของตนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินแต่ละคนให้ทราบเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางลับ

ในกรณีที่ผู้ถูกประเมินได้ผลประเมินในระดับ “พอใช้” ผู้ประเมินต้องเรียกผู้ถูกประเมินเข้าพบเป็นการเฉพาะตัว และให้โอกาสผู้ถูกประเมินซักถามและชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

หมวด 6
การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 27 การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณและผลงาน ความอุตสาหะ และการรักษาวินัย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนเงินเดือน ของผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการได้

หมวด 7
วันและเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด และการปฏิบัติงานล่วงเวลา

ข้อ 28 ให้ผู้อำนวยการจัดให้มีระเบียบเกี่ยวกับวันทำงาน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี โดยให้คำนึงถึงธรรมเนียมปฏิบัติของราชการ

ข้อ 29 การปฏิบัติงานล่วงเวลาในวันทำการปกติและในวันหยุดงาน อัตราค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาอัตราค่าปฏิบัติงานช่วงเวลาพิเศษ และการจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

หมวด 8
การลา

ข้อ 30 การลามี 9 ประเภท คือ

(1) การลาป่วย

(2) การลาคลอดบุตรหรือลากิจเลี้ยงดูบุตร

(3) การลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร

(4) การลากิจส่วนตัว

(5) การลาพักผ่อนประจำปี

(6) การลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์

(7) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล หรือเนื่องจากราชการทหาร

(8) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ตามข้อ 32

(9) การลาตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 31 หลักเกณฑ์และวิธีการลาตามข้อ 30 ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

หมวด 9
การพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ 32 ให้ผู้อำนวยการจัดทำแผนงานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เจตคติ คุณธรรม และจริยธรรม ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต อาจกำหนดให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างดังนี้

(1) การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน

(2) การไปปฏิบัติงานวิจัย

(3) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ

(4) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

(5) การแลกเปลี่ยนบุคลากร

(6) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ 33 หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามข้อ 32 รวมทั้งเงื่อนไขในการลาและสัญญาผูกพันเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

หมวด 10
วินัย การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษทางวินัย

ข้อ 34 ผู้ปฏิบัติงานต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

ข้อ 35 ผู้ปฏิบัติงานต้องประพฤติตนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีวินัยในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) เชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาไม่ว่าในลำดับชั้นใดซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ

(2) อุทิศเวลาให้แก่สถาบัน มาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ ไม่มาปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนเวลาเนือง ๆ จนเกิดความเสียหายต่อสถาบัน

(3) ระมัดระวัง รักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของสถาบันไม่ให้เกิดความเสียหาย

(4) ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และคำสั่ง รวมทั้งแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสถาบันอย่างเคร่งครัด

(5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ห้ามมิให้อาศัย หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(6) ไม่ยุยงส่งเสริมให้เกิดการแตกความสามัคคี ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถาบัน

(7) ไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตน หรือแก่ชื่อเสียงของสถาบัน

(8) ไม่กระทำการอย่างใดอันเป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ ข่มเหงกันในการปฏิบัติหน้าที่

(9) ไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน หรือผู้ร่วมปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกสถาบัน โดยผู้ถูกกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกกระทำเดือดร้อนรำคาญใจ ในลักษณะประการหนึ่งประการใดดังต่อไปนี้

(ก) กระทำการโดยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนหนึ่งส่วนใด เป็นต้น

(ข) กระทำการด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พูดหยอกล้อ พูดหยาบคาย เป็นต้น

(ค) กระทำการด้วยอากัปกิริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาณหรือสัญลักษณ์ใด ๆ เป็นต้น

(ง) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่ส่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมาย ข้อความ หรือสื่อสารในรูปแบบอื่น เป็นต้น

(จ) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่ส่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์ หรือเดือดร้อนรำคาญ

(10) ไม่ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติงานตามหน้าที่

การไม่ปฏิบัติตาม (1) – (10) ถือเป็นความผิดทางวินัย

ข้อ 36 การกระทำต่อไปนี้ ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(1) การประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สถาบันได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(2) ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ หรือทุจริตต่อหน้าที่ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้

(3) การกระทำความผิดทางอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ

(4) การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(5) การนำยาเสพติด สิ่งผิดกฎหมาย หรืออาวุธที่มีอันตรายเข้ามาในสถาบัน

(6) การเสพสุราหรือสิ่งมึนเมาขณะปฏิบัติงาน หรือเข้าปฏิบัติงานในขณะที่มีอาการมึนเมา

(7) การแจ้งหรือให้ข้อความอันเป็นเท็จ ลอกเลียนผลงาน ปลอมแปลง แก้ไขเอกสาร หรือให้หลักฐานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาไม่ว่าในลำดับชั้นใดหรือสถาบัน การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(8) การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(9) การเปิดเผยข้อมูลความลับทางธุรกิจของผู้ใช้บริการของสถาบัน เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(10) การกระทำใด ๆ อันถือได้ว่าเป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ซึ่งต้องเป็นการกระทำที่ถึงพร้อมด้วยองค์ประกอบเหล่านี้

(ก) เป็นการกระทำที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งและหน้าที่

(ข) เป็นการกระทำที่สังคมรังเกียจ

(ค) เป็นการกระทำโดยเจตนา

ข้อ 37 ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ต้องดูแลระมัดระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคแรกโดยเจตนา ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาชั้นต้นผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ 38 ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ถ้าผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวนให้รายงานตามลำดับชั้นการบังคับบัญชาต่อผู้อำนวยการเพื่อสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนทางวินัยให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

การดำเนินการทางวินัยกรณีที่ผู้ตรวจสอบภายในถูกกล่าวหากระทำผิดวินัย ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการตามข้อบังคับนี้ได้

กรณีที่ผู้อำนวยการถูกกล่าวหากระทำผิดวินัย ให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาดำเนินการ

ข้อ 39 โทษความผิดทางวินัยมี 7 สถาน คือ

(1) ตักเตือนเป็นหนังสือ

(2) ภาคทัณฑ์

(3) ตัดเงินเดือน

(4) ลดเงินเดือน

(5) สั่งพักงานโดยไม่ได้รับเงินเดือน

(6) ให้ออก

(7) ปลดออก

ข้อ 40 ในการสั่งลงโทษผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน ผู้อำนวยการจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

ในกรณีที่กระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ามีเหตุผลอันควรงดโทษ จะงดโทษโดยการว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ข้อ 41 ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จักต้องได้รับโทษให้ออกหรือปลดออก

ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับโทษความผิดทางวินัยขั้นปลดออก จะไม่ได้รับเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของสถาบัน

ข้อ 42 ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันผู้ใดซึ่งออกจากงานอันมิใช่เพราะเหตุตาย หากมีกรณีถูกกล่าวหาก่อนออกจากงานว่า ขณะปฏิบัติงานกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาก่อนออกจากงานว่า ขณะปฏิบัติงานได้กระทำความผิดอาญาอันมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ให้สถาบันดำเนินการสอบสวน และดำเนินการทางวินัยเสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากงาน และหากปรากฏว่ามีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน

กรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกล่าวหา หรือฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญา หลังจากที่ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันผู้ใดออกจากงานแล้ว ให้สถาบันดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากงาน โดยต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน และสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง และวรรคสอง ถ้าผลการสอบสวนพิจารณา ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

ความในข้อ 42 นี้ มิให้ใช้บังคับกับผู้ปฏิบัติงานของสถาบันซึ่งถูกสั่งให้พักงานไว้ก่อนตามข้อ 43

ข้อ 43 ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงาน หรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน เพื่อรอการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้แต่ถ้าภายหลังการสอบสวนปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดหรือกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง หรือมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด และไม่มีกรณีที่จะออกจากงานด้วยเหตุอื่นให้ผู้อำนวยการสั่งผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ข้อ 44 การตัดเงินเดือน การลดเงินเดือน การสั่งพักงานโดยไม่ได้รับเงินเดือน การสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

หมวด 11
การพ้นจากตำแหน่งความเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ 45 เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) สิ้นสุดสัญญาจ้าง

(4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ 8

(5) ถูกให้ออก ปลดออก

(6) ถูกเลิกจ้าง

ข้อ 46 เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นอย่างน้อยสามสิบวัน เพื่อเสนอให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณา เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากงานได้

ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของสถาบัน จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันขอลาออกหรือวันที่ถือว่าเป็นวันขอลาออก ทั้งนี้ การยับยั้งการลาออกให้สั่งยับยั้งได้เพียงครั้งเดียว และจะขยายเวลายับยั้งต่อไปอีกมิได้

ข้อ 47 ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ 48 ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ผู้ใดขอลาออกในขณะที่ผู้นั้นอยู่ในระหว่างการถูกสอบสวนทางวินัย ให้ดำเนินการสอบสวนต่อไปให้สิ้นสุดตามกระบวนการสอบสวนทางวินัยที่กำหนด จนกว่าจะทราบผลการสอบสวน

ข้อ 49 ในกรณีที่มีเหตุอันเป็นการสมควร ผู้อำนวยการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการสอบสวนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นถึงแม้เมื่อการลาออกมีผลแล้วก็ตาม เมื่อคณะกรรมการสอบสวนแล้วมีข้อวินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นยุติ

ข้อ 50 ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้ออื่น ๆ แห่งข้อบังคับนี้ ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน

(2) เจ็บป่วย โดยแพทย์วินิจฉัยว่าเป็นโรคเรื้อรัง และไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(3) ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องต่อหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ

(4) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 8 หรือขาดพื้นฐานความรู้อยู่ก่อนบรรจุโดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ 15

(5) ได้ผลประเมินการปฏิบัติงานระดับ “พอใช้” สองครั้งติดต่อกัน

(6) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ของสถาบัน

(7) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด

(8) ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการสอบสวนแล้วผลการสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำความผิดอย่างร้ายแรงตามข้อกล่าวหา แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน หากให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจจะเกิดความเสียหายแก่สถาบัน

การเลิกจ้างด้วยเหตุแห่งมลทินหรือมัวหมอง ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

กรณีผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันตามระเบียบหรือแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง แล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการตามข้อบังคับนี้ได้

หมวด 12
ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง

ข้อ 51 ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้าง ตามระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด 13
การร้องทุกข์และการอุทธรณ์

ส่วนที่ 1
การร้องทุกข์

ข้อ 52 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันมีสิทธิร้องทุกข์ได้ในกรณีมีความคับข้องใจอันเกิดจากกรณีผู้บังคับบัญชาไม่ว่าจะในลำดับชั้นใดใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้อง หรือกระทำการใดอันมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติ

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของเจ้าหน้าและลูกจ้าง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ส่วนที่ 2
การอุทธรณ์

ข้อ 53 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันมีสิทธิอุทธรณ์ได้ในกรณี ได้รับคำสั่งลงโทษทางวินัย หรือคำสั่งทางปกครอง

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด 14
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

ข้อ 54 เจ้าหน้าที่มีสิทธิได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นจากสถาบันตามแต่กรณี ดังนี้

(1) ค่ารักษาพยาบาล

(2) ค่าการศึกษาของบุตร

(3) เงินทดแทน

(4) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(5) เงินช่วยเหลือค่าจัดการงานศพ

(6) สวัสดิการอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 55 ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นตามข้อ 54 ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ 56 ข้อบังคับนี้ไม่มีผลกระทบต่อการใดที่ได้ดำเนินการไปแล้วโดยชอบตามระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดที่ใช้อยู่ก่อนวันใช้ข้อบังคับนี้

การใดอยู่ระหว่างการดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ และยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งเดิม ทั้งนี้ จนกว่าจะดำเนินการแล้วเสร็จ

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดที่ออกตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2552 ที่ใช้บังคับอยู่ก่อนหรือในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ 57 ให้คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอนที่มีอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ เป็นคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของสถาบันจนครบวาระการดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในคำสั่งแต่งตั้งดังกล่าว

ประกาศ ณ วันที่ 8 เดือน มกราคม พ.ศ. 2563

(รองศาสตราจารย์สรนิต ศิลธรรม)
ประธานกรรมการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน

เอกสารแนบท้าย

ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563

ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(1) ตำแหน่ง บริหาร ได้แก่

(ก) หัวหน้าส่วน หัวหน้าโครงการ ผู้จัดการ หรือตำแหน่งเทียบเท่า

(ข) หัวหน้าฝ่าย หรือตำแหน่งเทียบเท่า

(ค) ผู้ช่วยผู้อำนวยการ

(ง) รองผู้อำนวยการ

(2) ตำแหน่ง วิชาชีพเฉพาะทาง ได้แก่

(ก) นักวิทยาศาสตร์ระบบลำเลียงแสง/นักฟิสิกส์เครื่องเร่งอนุภาค/วิศวกรวิจัย 1

(ข) นักวิทยาศาสตร์ระบบลำเลียงแสง/นักฟิสิกส์เครื่องเร่งอนุภาค/วิศวกรวิจัย 2

(ค) นักวิทยาศาสตร์ระบบลำเลียงแสง/นักฟิสิกส์เครื่องเร่งอนุภาค/วิศวกรวิจัย 3

(3) ตำแหน่ง ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ได้แก่

(ก) ตำแหน่ง ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไประดับต้น

- ช่างเทคนิค/พนักงานบริหารงานทั่วไป 1
- ช่างเทคนิค/พนักงานบริหารงานทั่วไป 2
- ช่างเทคนิค/พนักงานบริหารงานทั่วไป 3

(ข) ตำแหน่ง ปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไประดับสูง

- วิศวกร/นักวิทยาศาสตร์ประจำห้องปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/นิติกร 1
- วิศวกร/นักวิทยาศาสตร์ประจำห้องปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/นิติกร 2
- วิศวกร/นักวิทยาศาสตร์ประจำห้องปฏิบัติการ/เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป/นิติกร 3