



สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)
Community Organizations Development Institute (Public Organization)

๙๑๒ ถนนนวมินทร์ แขวงคลองจั่น เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ๑๐๒๔๐ โทร. ๐ ๒๓๗๘ ๘๓๐๐ โทรสาร ๐ ๒๓๗๘ ๘๓๔๒

ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๖๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ฉบับที่ ๒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับการบริหารงานในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ วรรคหนึ่ง (๓) (ค) (จ) และ (ข) มาตรา ๓๔ และมาตรา ๓๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๘ คณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ฉบับที่ ๒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

(๒) ข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ฉบับที่ ๒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑

(๓) ข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ฉบับที่ ๒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๒

(๔) ข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๕

(๕) ข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๘

(๖) ข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๑

(๗) ข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ฉบับที่ ๒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“พระราชกฤษฎีกา” หมายความว่า พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“เงินเดือน” หมายความว่า เงินที่สถาบันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่เป็นรายเดือน สำหรับระยะเวลาการทำงานในเวลาปฏิบัติงานปกติของวันทำการและวันหยุดที่เจ้าหน้าที่มิได้ปฏิบัติงานแต่มีสิทธิได้รับ แต่ไม่รวมถึงค่าตอบแทนในลักษณะค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงาน เงินอื่น สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่เป็นการตอบแทนการทำงาน แต่ไม่รวมถึงเงินตอบแทนในลักษณะค่าล่วงเวลา สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น

“เงินอื่น” หมายความว่า เงินที่กำหนดจ่ายในลักษณะเดียวกันกับเงินเดือน แต่ไม่ถือเป็นเงินเดือน

“สวัสดิการ” หมายความว่า สิ่งตอบแทนที่สถาบันจัดให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อให้มีชีวิตและสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสม ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน

“สิทธิประโยชน์อื่น” หมายความว่า เงินที่สถาบันจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ที่เจ็บป่วย เสียชีวิต ทูพพลภาพ พิการ หรือสูญเสียอวัยวะอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ รวมทั้งเงินที่สถาบันจ่ายเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ และเงินอื่นใดที่มีลักษณะอย่างเดียวกัน

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ โดยมีระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป และให้ใช้ปี พ.ศ. ที่ถัดไปนั้นเป็นชื่อของปีงบประมาณนั้น

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ตามมาตรา ๓๒ (๑) แห่งพระราชกฤษฎีกา และให้หมายความรวมถึงลูกจ้างตามมาตรา ๓๒ (๑) แห่งพระราชกฤษฎีกาดังกล่าว

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจระเบียบ ออกประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ และวิธีการอื่นใดเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ นโยบาย และมติของคณะกรรมการ

กรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถาบัน มีประสิทธิภาพ มีความเป็นธรรม และมีความคุ้มค่า

ข้อ ๗ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้คำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเป็นธรรม และประโยชน์ของสถาบัน

(๒) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้

(๓) การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากความอคติ

(๔) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

หมวด ๒

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๘ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการในคณะกรรมการซึ่งมิใช่กรรมการโดยตำแหน่ง

(๒) ผู้อำนวยการ เป็นกรรมการ

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินสามคน ซึ่งแต่งตั้งจากผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมาย ด้านการพัฒนา ด้านการเงิน และด้านอื่นอันเป็นประโยชน์แก่การดำเนินงานของสถาบัน

(๔) ผู้แทนเจ้าหน้าที่จำนวนหนึ่งคนเป็นกรรมการ

(๕) รองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการที่กำกับดูแลสำนักทรัพยากรบุคคลเป็นกรรมการ

(๖) ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ

การเลือกผู้แทนเจ้าหน้าที่ตาม (๔) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนด

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งที่ปรึกษาเพื่อให้ข้อคิดเห็นในเรื่องใด ๆ ต่อคณะกรรมการ

ข้อ ๙ ให้ประธานกรรมการและกรรมการตามข้อ ๘ (๓) มีวาระการดำรงตำแหน่ง เท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งของประธานกรรมการ กรรมการผู้แทนองค์กรชุมชน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

ในกรณีพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ กรณีคณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการเพิ่มขึ้น หรือกรณีครบกำหนดวาระตามวรรคหนึ่ง ให้นำมาตรา ๑๗ วรรคสอง มาตรา ๑๙ แห่งพระราชกฤษฎีกา มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ประธานกรรมการและกรรมการ ตามข้อ ๘ (๓) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) พ้นจากตำแหน่งกรรมการในคณะกรรมการ

(๔) คณะกรรมการให้ออก

ข้อ ๑๑ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณากลับกรอง ให้ความเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และแผนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๒) พิจารณากลับกรอง ให้ความเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ ในการกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้างและเงินอื่น การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การพัฒนา การประเมินผล การถอดถอน วินัยและการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์ การลงโทษ การจ้างที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญและลูกจ้าง การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นของเจ้าหน้าที่เสนอต่อคณะกรรมการหรือผู้อำนวยการตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

(๓) พิจารณากลับกรอง ให้ความเห็น และข้อเสนอแนะ ในการออกระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนดหรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๔) กำกับติดตามการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันและรายงานต่อคณะกรรมการ อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ ๑๒ ให้นำความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชกฤษฎีกามาใช้บังคับกับการประชุมของคณะอนุกรรมการโดยอนุโลม

เบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นของคณะอนุกรรมการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๓ เจ้าหน้าที่

ข้อ ๑๓ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของสถาบันมีสามประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ประเภทบริหาร

(ก) ผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(ข) ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนัก หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(ค) ผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ หัวหน้างาน หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(๒) ประเภทวิชาการ

(ก) เชี่ยวชาญ

(ข) ชำนาญการพิเศษ

(ค) ชำนาญการ

(ง) ปฏิบัติการ

(๓) ประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งซึ่งมิใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทวิชาการ แต่เป็นตำแหน่งในฐานะเจ้าหน้าที่ซึ่งเน้นการใช้ทักษะฝีมือในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๔ เจ้าหน้าที่ต้องมีคุณสมบัติหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต คนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๖) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่ากระทำการทุจริตหรือประพฤติมิชอบในวงราชการ

(๗) ไม่เป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์การมหาชนอื่น

(๘) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนอื่น

(๙) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

นอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามวรรคหนึ่งแล้ว เจ้าหน้าที่ในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งสำหรับตำแหน่งนั้น ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ผู้อำนวยการกำหนดตาม ข้อ ๑๖

ข้อ ๑๕ อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๑๓ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด และให้ผู้อำนวยการมีอำนาจจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่แต่ละประเภทได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ จำนวนรวมของเจ้าหน้าที่ต้องไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๖ ให้ผู้อำนวยการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๑๓ ไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง โดยให้แสดงประเภท ชื่อของตำแหน่ง ระดับของตำแหน่ง และลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ

มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน จึงจะใช้บังคับได้

ข้อ ๑๗ การบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้กระทำได้ในจำนวนอัตรากำลังที่คณะกรรมการกำหนด เจ้าหน้าที่จะมีตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด ให้ผู้อำนวยการกำหนด ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะงาน ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงาน

ข้อ ๑๘ การเปลี่ยนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ประเภทหนึ่งไปเป็นเจ้าหน้าที่อีกประเภทหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๑๙ การจ้างเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งให้ทำเป็นสัญญาจ้างโดยมีระยะเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) เจ้าหน้าที่ตามข้อ ๑๓ (๑) (ก) ให้ทำสัญญาจ้างคราวละไม่เกินสี่ปี

(๒) เจ้าหน้าที่นอกจากข้อ ๑๓ (๑) (ก) ให้ทำสัญญาจ้างคราวละไม่เกินห้าปี

แบบของสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๒๐ กรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานของสถาบันเป็นการชั่วคราว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชกฤษฎีกา

หมวด ๔

การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ข้อ ๒๑ การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ต้องยึดหลักความโปร่งใส ความเป็นธรรมและต้องคำนึงถึง ความรู้ ความสามารถของบุคคล เพื่อให้ได้ผู้ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะบรรจุ แต่งตั้ง

ข้อ ๒๒ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งใด ให้แต่งตั้งจากผู้ซึ่งผ่าน กระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อ ๒๑

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของสถาบัน ผู้อำนวยการ อาจบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติแตกต่างไปจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่กำหนดได้ แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๒๓ ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งใด ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น เป็นเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันเข้าปฏิบัติงาน เว้นแต่ผู้นั้นเป็นผู้ที่มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญ พิเศษในลักษณะงานตามความต้องการของสถาบัน ผู้อำนวยการจะสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นเป็นเจ้าหน้าที่โดยไม่ต้องทดลองปฏิบัติงานก่อนก็ได้

เมื่อมีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานแล้ว ผู้ทดลองปฏิบัติงานผู้ใดผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ให้ผู้อำนวยการสั่งบรรจุให้ผู้นั้นเป็นเจ้าหน้าที่ ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นั้นมีความประพฤติไม่เหมาะสม ไม่มีความรู้ ไม่มีความสามารถ หรือไม่มีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผลการทดลองปฏิบัติงานของผู้นั้นเสนอตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการ

เมื่อผู้อำนวยการได้รับรายงานผลการทดลองปฏิบัติงานตามวรรคสองแล้ว ให้ผู้อำนวยการพิจารณาว่าผู้นั้นมีความประพฤติ ความรู้ ความสามารถ และมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุต่อไปหรือไม่ ถ้าผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดหรือเห็นว่าไม่ควรให้ปฏิบัติงานต่อไป ให้ผู้อำนวยการสั่งเลิกจ้าง เว้นแต่ผู้อำนวยการจะสั่งให้ขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีก แต่รวมแล้วต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

เมื่อครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงานตามวรรคสองหรือวรรคสามแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินและรายงานผลการทดลองการปฏิบัติงาน โดยเสนอตามลำดับชั้นจนถึงผู้อำนวยการ ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าควรให้ผู้นั้นปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุต่อไปได้ ให้มีหนังสือยืนยันการบรรจุและแต่งตั้งให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นรับทราบ แต่ถ้าไม่เห็นควรให้ปฏิบัติงานต่อไป ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ออกจากงาน โดยถือว่าเป็นการสิ้นสุดสัญญาจ้างตามเงื่อนไขในสัญญา ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งไม่มีผลกระทบต่อกองเงินเดือน เงินอื่น สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นที่ผู้นั้นได้รับจากสถาบันระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๔ เจ้าหน้าที่ผู้ใดได้รับวุฒิการศึกษาสูงขึ้นหรือแตกต่างไปจากวุฒิการศึกษาที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง และสถาบันกำหนดไว้ว่าวุฒิการศึกษานั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด ผู้นั้นอาจได้รับการพิจารณาปรับตำแหน่ง ระดับ หรืออัตราเงินเดือนให้ตรงตามคุณวุฒิที่ได้รับมา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๒๕ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ของสถาบันทุกตำแหน่ง

(๒) บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ลด ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ลงโทษทางวินัยเจ้าหน้าที่ ตลอดจนให้เจ้าหน้าที่ออกจากตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด แต่ถ้าเป็นเจ้าหน้าที่ตั้งแต่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไป จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ในการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และลงโทษทางวินัยของผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินได้

ข้อ ๒๖ เจ้าหน้าที่ผู้ใดต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อผู้นั้นพ้นพ้นระทางทหารโดยไม่มีความเสียหาย และมีความประสงค์จะกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ตามเดิมภายในกำหนดหกสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้อำนวยการพิจารณาสั่งบรรจุและให้ดำรงตำแหน่งได้ตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๒๗ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างน้อยปีละครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ เพื่อใช้ผลการประเมินนั้นในการเลื่อนเงินเดือนหรือปรับเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนระดับหรือตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การโยกย้าย การต่อสัญญาจ้าง การพ้นจากตำแหน่งหรือเลิกจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงาน การเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หรือใช้ในการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ

หมวด ๕ เงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของเจ้าหน้าที่

ข้อ ๒๘ โครงสร้างอัตราเงินเดือนและอัตราแรกของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๙ ในกรณีที่ปรากฏว่าอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน ให้ผู้อำนวยการพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างให้เหมาะสม และเสนอต่อคณะกรรมการให้ความเห็นชอบ โดยต้องคำนึงถึงปัจจัย ดังต่อไปนี้

- (๑) สภาพเศรษฐกิจของประเทศและภาวะค่าครองชีพ
- (๒) อัตราค่าตอบแทนในตลาดแรงงานภายในประเทศ
- (๓) อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างของหน่วยงานของรัฐอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน
- (๔) ภารกิจหน้าที่ ภาระงาน และความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไป
- (๕) สถานการณ์และความจำเป็นของสถาบัน

ข้อ ๓๐ ให้ผู้อำนวยการเสนอกรอบวงเงินงบประมาณในการเลื่อนเงินเดือนประจำปีต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้พิจารณาจากผลการดำเนินงานของสถาบันในปีที่ผ่านมาและสถานะการเงินของสถาบัน

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการ

ข้อ ๓๑ กรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ใดได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่ง ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๓๒ นอกจากได้รับเงินเดือนตามอัตราที่กำหนดในข้อ ๒๘ แล้ว เจ้าหน้าที่อาจได้รับเงินเพิ่มพิเศษเฉพาะตำแหน่ง เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ ค่าพาหนะเหมาจ่าย และเงินอื่นไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด ตามอัตราที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

หมวด ๖ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นของเจ้าหน้าที่

ข้อ ๓๓ ให้สถาบันจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ตามความจำเป็นและเหมาะสม แต่ต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ดังต่อไปนี้

- (๑) เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล
- (๒) เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร
- (๓) การจัดที่พักอาศัยและการจ่ายค่าเช่าบ้าน
- (๔) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- (๕) การตรวจสุขภาพประจำปี
- (๖) เงินทดแทน
- (๗) การประกันอุบัติเหตุ
- (๘) ประโยชน์ตอบแทนกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง ประโยชน์ตอบแทนกรณีเลิกจ้าง และประโยชน์

ตอบแทนพิเศษ

- (๙) กองทุนเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน
 - (๑๐) เงินช่วยเหลือค่ามาปนกิจ
 - (๑๑) การช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ที่ประสบภัยพิบัติ
 - (๑๒) เงินช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ที่ด้านการพัฒนาสุขภาพ
 - (๑๓) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด
- สำหรับสวัสดิการใน (๑) ลูกจ้างตามมาตรา ๓๒ (๑) แห่งพระราชกฤษฎีกา มีสิทธิได้รับเฉพาะในส่วนของตนเอง และสวัสดิการใน (๒) ลูกจ้างนั้นไม่มีสิทธิได้รับ
- การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๗

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๔ ให้ผู้อำนวยการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีเสนอให้คณะกรรมการเห็นชอบ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม ให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต ดังต่อไปนี้

- (๑) การศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน ในประเทศหรือต่างประเทศ
- (๒) การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ หรือการพัฒนาตนเอง
- (๓) การอื่นใดตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๓๕ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสัญญาผูกพันการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ผู้อำนวยการกำหนด

หมวด ๘

วันและเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา และการลา

ข้อ ๓๖ เจ้าหน้าที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามวันและเวลาที่สถาบันกำหนด ดังต่อไปนี้

(๑) วันทำการ ได้แก่ วันจันทร์ถึงวันศุกร์ แต่ไม่รวมถึงวันหยุดราชการ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดนักขัตฤกษ์ และวันหยุดตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

(๒) เวลาทำการ ได้แก่ ระยะเวลาระหว่างเวลา ๐๘.๓๐ ถึง ๑๖.๓๐ นาฬิกา หรือระยะเวลาการปฏิบัติงานในวันทำการในแต่ละวัน วันละแปดชั่วโมง รวมเวลาหยุดพักกลางวันหนึ่งชั่วโมง

เพื่อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของสถาบัน สภาพปัญหาการจราจร หรือมีความจำเป็นอื่นใด ผู้อำนวยการอาจกำหนดวันทำการและเวลาทำการให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันได้ตามลักษณะงานในแต่ละส่วนงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นและเหมาะสม หรือตามเงื่อนไขที่ตกลงกันเป็นกรณีไป แต่ต้องไม่เป็นการเพิ่มชั่วโมงการทำงานให้มากขึ้นเกินกว่าวันละแปดชั่วโมง หรืออาจให้ปฏิบัติงานนอกสถานที่ตั้งของสถาบันได้ตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๓๗ การลงเวลาการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๓๘ ในกรณีจำเป็นอาจมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานล่วงเวลาทำการและปฏิบัติงานในวันหยุดได้ และให้เจ้าหน้าที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด ทั้งนี้ ตามอัตราที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๓๙ การลามีสิบสองประเภท ดังต่อไปนี้

- (๑) การลาป่วย

- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
- (๔) การลากิจส่วนตัว
- (๕) การลาพักผ่อน
- (๖) การลาอุปสมบท ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (๗) การลาไปถือศีลหรือปฏิบัติธรรม
- (๘) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๙) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานภายในประเทศหรือต่างประเทศ
- (๑๐) การลากรณีพิเศษ
- (๑๑) การลาตามที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๑๒) การลาประเภทอื่นตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาของการลาประเภทต่าง ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๙

การพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่

ข้อ ๔๐ เจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใด
- (๔) ออกตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง ทั้งนี้ กรณีบุคคลอายุเกินหกสิบปีถือว่าเป็นการพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ตามสัญญาจ้างด้วย

(๕) ถูกให้ออกหรือปลดออก เพราะไม่ผ่านการประเมินผลงานหรือกระทำผิดวินัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

(๖) ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง

ข้อ ๔๑ เจ้าหน้าที่ผู้ใดประสงค์จะลาออก ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาถัดขึ้นไปชั้นหนึ่ง โดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

ในกรณีการยื่นใบลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน ให้ผู้อำนวยการพิจารณาเหตุผล ความจำเป็น และไม่เกิดความเสียหายกับสถาบันอาจพิจารณาอนุญาตให้ลาออกได้

ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อรักษาผลประโยชน์หรือป้องกันความเสียหายของสถาบัน จะยับยั้งการลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ ให้ถือว่าการลาออกนั้นมีผลเมื่อครบกำหนดเวลาที่ได้ยับยั้งไว้

ในกรณีที่ผู้อำนวยการมิได้ยับยั้งตามวรรคสาม ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันขอลาออก

ข้อ ๔๒ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ของสถาบันออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้

(๒) ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุผลใด ๆ จนเกิดความเสียหายแก่สถาบัน

(๓) เป็นเจ้าหน้าที่ผู้มีสิทธิจะได้รับพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี แต่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือนประจำปีติดต่อกันสองปี เว้นแต่กรณีเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่ง

(๔) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

(๕) ยุบหรือเลิก ตำแหน่ง โครงการ ส่วนงาน หรือสถาบัน

(๖) กรณีอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

การให้ออกตามวรรคหนึ่ง (๑) และ (๒) ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วเสนอความเห็นให้ผู้อำนวยการพิจารณาก่อนออกคำสั่ง

ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่งออกจากงานได้ เว้นแต่

(๑) เจ้าหน้าที่ตั้งแต่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไป ให้ผู้อำนวยการขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

(๒) ผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการได้

หมวด ๑๐

วินัย

ส่วนที่ ๑

การรักษาวินัยและความผิดทางวินัย

ข้อ ๔๓ เจ้าหน้าที่ต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และดำรงตนเป็นตัวอย่างแก่เจ้าหน้าที่ในการรักษาวินัย

ข้อ ๔๔ เจ้าหน้าที่ต้องประพฤติตนในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

(๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประมวลจริยธรรม ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติของสถาบัน

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่สถาบันด้วยความตั้งใจอุตสาหะเอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของสถาบัน

(๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ของสถาบันโดยชอบด้วยกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประมวลจริยธรรม ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวปฏิบัติของสถาบัน โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่สถาบัน หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของสถาบันจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้วถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่สถาบัน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

(๖) ต้องรักษาความลับของสถาบัน

(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย สามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่

(๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้บริการแก่ประชาชนผู้มาติดต่อกับสถาบันเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่แก่สถาบันและในการปฏิบัติอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน

(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย

ข้อ ๔๕ เจ้าหน้าที่ต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่ปฏิบัติงานเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่สถาบัน

(๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์ ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่

(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

(๖) ต้องไม่เป็นการรวมผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

ข้อ ๔๖ เจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อ ๔๔ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๔๕ ผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๗ การกระทำดังต่อไปนี้ ถือเป็นความผิดวินัยร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) ดุหมั่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้มาติดต่อสถาบันอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้โทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ละเว้นการกระทำหรือการกระทำใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๔๔ หรือฝ่าฝืนข้อ ๔๕ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

ส่วนที่ ๒

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๘ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าเจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชาริบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ยุติเรื่องได้ แต่ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ก็ให้รายงานให้ผู้อำนวยการทราบ และให้ผู้อำนวยการดำเนินการตามความในวรรคสองต่อไป

เมื่อปรากฏข้อเท็จจริงมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยหรือคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงแล้วแต่กรณี โดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นเจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการหรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไป ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยหรือคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยอย่างร้ายแรง แล้วแต่กรณี

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งหรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๙ ในกรณีเจ้าหน้าที่ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ให้ผู้อำนวยการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย ตามข้อ ๔๘ วรรคสอง และวรรคสาม มีอำนาจสั่งพักงานเจ้าหน้าที่ผู้นั้นในระหว่างรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้

ในกรณีถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดวินัยหรือกระทำผิดวินัยแต่ไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออก หรือมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือมิได้กระทำความผิดตามที่ถูกฟ้อง หรือมีคำสั่งเด็ดขาดของพนักงานอัยการไม่ฟ้องผู้นั้น และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจางานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย ตามข้อ ๔๘ วรรคสอง และวรรคสาม สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งระดับเดียวกันกับที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ข้อ ๕๐ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ส่วนที่ ๓

การลงโทษทางวินัย

ข้อ ๕๑ เจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรลดโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

โทษทางวินัยมีห้าสถาน ดังต่อไปนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดเงินเดือน
- (๔) ให้ออก
- (๕) ปลดออก

ข้อ ๕๒ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ออกคำสั่งลงโทษทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่เว้นแต่เจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๕๓ การลงโทษวินัยให้ทำเป็นคำสั่งและโทษจะต้องมีความเหมาะสมกับความผิด และต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม โดยปราศจากอคติ คำสั่งลงโทษให้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ผู้ถูกลงโทษได้กระทำความผิดวินัยในกรณีใดและตามข้อใด

ในกรณีเป็นการกระทำความผิดทางวินัยที่ไม่ร้ายแรง ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนอย่างใดอย่างหนึ่งให้เหมาะสมกับความผิด แต่ถ้าเป็นความผิดเล็กน้อยที่เจ้าหน้าที่ได้กระทำความผิดเป็นครั้งแรก ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ามิเหตุอันสมควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือก็ได้

ข้อ ๕๔ เจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ได้รับโทษให้ออกหรือปลดออก สำหรับการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต ให้ลงโทษเป็นปลดออกสถานเดียว ผู้ที่ได้รับโทษปลดออก ไม่มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์อื่นที่สถาบันจัดให้

ข้อ ๕๕ เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากงานไปแล้ว ผู้อำนวยการก็ยังมีอำนาจสั่งลงโทษให้ออกหรือปลดออกได้ เว้นแต่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะออกจากงานเพราะเหตุถึงแก่ความตาย

ข้อ ๕๖ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การสั่งพักงาน และการลงโทษทางวินัย ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

เจ้าหน้าที่ผู้ใดซึ่งออกจากงานอันมิใช่เพราะเหตุตาย มีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือก่อนออกจากงานว่า ขณะปฏิบัติงานได้กระทำหรือละเว้นกระทำการใดอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบหรือข้อบังคับของสถาบัน หรือเป็นการกล่าวหาของผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญา ก่อนออกจากงานว่า ในขณะปฏิบัติงานได้กระทำความผิดอาญามิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับสถาบันหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับนี้ต่อไปได้ เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากงานแต่ต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน

กรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกล่าวหา หรือฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญา หลังจากที่เจ้าหน้าที่ผู้ใดออกจากงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับนี้ต่อไปได้ เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากงาน โดยต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงานและต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

ข้อ ๕๗ ในกรณีที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติหรือคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐมีมติชี้มูลความผิดเจ้าหน้าที่ผู้ใดซึ่งออกจากงานแล้ว การดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษแก่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แล้วแต่กรณี

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง หากปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

หมวด ๑๑

อุทธรณ์

ข้อ ๕๘ เจ้าหน้าที่ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัย ถูกสั่งให้พักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้อบังคับนี้ มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งโดยยื่นต่อผู้อำนวยการภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว คำอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือโดยระบุข้อโต้แย้งและข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่อ้างอิงประกอบด้วย

การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการบังคับตามคำสั่งของสถาบัน เว้นแต่จะมีการสั่งให้ทุเลาการบังคับ

ข้อ ๕๙ ผู้อำนวยการต้องพิจารณาคำอุทธรณ์และแจ้งผู้อุทธรณ์โดยไม่ชักช้า แต่ต้องไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ ในกรณีที่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนก็ให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงคำสั่งของสถาบันตามความเห็นของตนภายในกำหนดเวลาดังกล่าวด้วย

ถ้าผู้อำนวยการไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนก็ให้เร่งรายงานความเห็นพร้อมเหตุผลไปยังคณะกรรมการภายในกำหนดเวลาดังกล่าวให้คณะกรรมการพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ตนได้รับรายงาน ถ้ามีเหตุจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว คณะกรรมการอาจมีหนังสือแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบก่อนครบกำหนดเวลาดังกล่าว เพื่อขยายระยะเวลาพิจารณาอุทธรณ์ออกไปได้ไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาดังกล่าว

ข้อ ๖๐ ในการพิจารณาอุทธรณ์ ให้พิจารณาบทวนคำสั่งของสถาบันได้ไม่ว่าจะเป็นปัญหาข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย หรือความเหมาะสมของการทำคำสั่งของสถาบัน และอาจมีคำสั่งเพิกถอนคำสั่งเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งนั้นไปในทางใด ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มภาระหรือลดภาระหรือใช้ดุลพินิจแทนในเรื่องความเหมาะสมของการทำคำสั่งของสถาบันหรือมีข้อกำหนดเป็นเงื่อนไขอย่างไรก็ได้

หมวด ๑๒

ร้องทุกข์

ข้อ ๖๑ เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตน และเป็นกรณีที่เมื่ออาจอุทธรณ์ได้ตามหมวด ๑๑ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์

การร้องทุกข์ให้ยื่นต่อคณะกรรมการ

ข้อ ๖๒ เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ประการใดแล้ว ให้ผู้อำนวยการดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ

ข้อ ๖๓ ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้คณะกรรมการมีอำนาจไม่รับเรื่องร้องทุกข์ ยกคำร้องทุกข์ มีคำวินิจฉัยให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่ง และให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์ หรือให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

ข้อ ๖๔ อนุกรรมการดังต่อไปนี้ จะพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ไม่ได้ โดยให้แจ้งต่อที่ประชุมคณะกรรมการและถอนตัวจากการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

(๑) เป็นผู้ที่เป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจ

(๒) มีส่วนได้เสียในเรื่องที่ร้องทุกข์

(๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ร้องทุกข์

(๔) มีความสัมพันธ์ทางเครือญาติหรือทางการสมรสกับบุคคลตาม (๑) (๒) (๓) อันก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้ร้องทุกข์

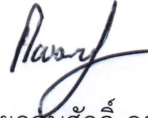
ข้อ ๖๕ การร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๖ ให้บรรดาระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติที่ออกตามความในข้อบังคับสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ฉบับที่ ๒ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และที่แก้ไขเพิ่มเติม ใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ จนกว่าจะมีระเบียบ ประกาศ คำสั่ง

หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติขึ้นใหม่ตามข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้
ประกาศใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายกอบศักดิ์ ภูตระกูล)

ประธานกรรมการสถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน