



ข้อบังคับสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)  
ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2551

---

โดยที่เป็นการสมควรออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20(3) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2546 คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ จึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2551”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541

ข้อ 4 ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ และเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานในสถาบันเป็นการชั่วคราวตามมาตรา 32 ของพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2546

“ระเบียบของทางสถาบัน” หมายความว่า ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ข้อกำหนด นโยบาย และมติคณะกรรมการ

ข้อ 5 ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือกำหนดหลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของผู้อำนวยการให้ถือเป็นที่สุด

## หมวด 1

### ผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ 6 เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ได้แก่ ผู้ซึ่งปฏิบัติงานให้สถาบันโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของสถาบัน มีลักษณะการจ้างแบบประจำ แบ่งเป็น

(1) เจ้าหน้าที่ ได้แก่ ผู้ที่ผ่านการทดลองงานจนครบตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนดแล้ว และสถาบันบรรจุเข้าทำงานในลักษณะประจำ และแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก

(2) ลูกจ้าง ได้แก่ ผู้ที่ผ่านการทดลองงานจนครบตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนดแล้ว และสถาบันบรรจุเข้าทำงานในลักษณะประจำ และแต่งตั้งในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก โดยมีสัญญาจ้าง

ข้อ 7 ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ซึ่งสถาบันจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยมีสัญญาจ้าง ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2546 มาตรา 29(2)

การจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญตามวรรคหนึ่ง ให้กระทำได้ในกรณีจำเป็น โดยสภาพของงานที่มีลักษณะเฉพาะหรืองานที่มีลักษณะหรือเวลาของการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 8 เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานในสถาบัน เป็นการชั่วคราวตามมาตรา 32 ของพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2546

ข้อ 9 เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (3) สามารถทำงานให้แก่สถาบัน ได้เต็มเวลา
- (4) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน
- (5) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น
- (6) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (7) ไม่เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (8) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง
- (9) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบัน ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

ความใน (1) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ชาวต่างประเทศซึ่งสถาบันจำเป็นต้องจ้าง หรือแต่งตั้งตามข้อผูกพัน หรือตามลักษณะกิจการของสถาบัน

ข้อ 10 เจ้าหน้าที่ของสถาบันมี 3 ระดับ คือ

- (1) ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา
- (2) ระดับบังคับบัญชา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบในการบริหารงานในฐานะผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน หรือทำหน้าที่ทางวิชาการ หรือวิชาชีพในตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้างานหรือเทียบเท่าขึ้นไป
- (3) ระดับบริหาร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานระดับสูง รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายและดูแลให้ปฏิบัติงานตามนโยบาย ในตำแหน่งตั้งแต่รองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ

ข้อ 11 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะมีตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างไร และมีอัตราเงินเดือนและค่าจ้างเท่าใด ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้กำหนดโดย

ความเห็นชอบของคณะกรรมการ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงาน และลักษณะของงาน

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ อาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งต่างไปจากที่กำหนดก็ได้

## หมวด 2

### การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง

ข้อ 12 กระบวนการสรรหาและคัดเลือกเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ 13 การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการ

การบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่ผ่านมากระบวนการสรรหาและคัดเลือกตามข้อ 12 เข้าเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานและสัญญาค่าประกัน โดยให้เป็นที่ทดลองงานหรือลูกจ้างทดลองงาน เพื่อทดลองงานในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือกเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน และสูงสุดไม่เกินหกเดือน

ในระหว่างเวลาทดลองงาน ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าผู้นั้นมีความประพฤติไม่เหมาะสม หรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก และเห็นว่าไม่ควรให้ทดลองงานต่อไป ผู้อำนวยการจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานก็ได้

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาทดลองงานตามวรรคสองแล้ว แต่ผู้อำนวยการเห็นว่าควรให้ผู้นั้นทดลองงานต่อไปอีกระยะหนึ่ง ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นทดลองงานต่อไปมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่รวมระยะเวลาทดลองงานทั้งสิ้นต้องไม่เกินเก้าเดือน ในกรณีดังกล่าว หากผู้อำนวยการเห็นว่าควรให้ผู้นั้นออกจากงาน เนื่องจากมีความประพฤติไม่เหมาะสม หรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

ผู้ซึ่งถูกสั่งให้ออกจากงานตามวรรคสามและวรรคสี่ ให้ถือเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติงาน หรือการรับเงินเดือนค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ผู้นั้นได้รับในระหว่างการทดลองงาน

ผู้ที่ทดลองงานครบถ้วนตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนด และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ให้ถือว่าได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือกตั้งแต่วันเริ่มทดลองงาน เว้นแต่ลูกจ้างให้มีสัญญาจ้างตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ อาจมีการปรับเปลี่ยนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งแล้วแต่กรณี

ข้อ 14 การบรรจุและแต่งตั้งรองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ 15 ในกรณีที่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเป็นกรณีของตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ และยังไม่ได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างคนใดคนหนึ่งที่เหมาะสมควรเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งนั้นได้เป็นการชั่วคราว

ให้ผู้รักษาการตามวรรคหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนรักษาการ ในกรณีที่มิระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติใด กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น เป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างไร ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวเป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดนั้นด้วย

ข้อ 16 การย้ายเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ดำรงตำแหน่งใด ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 17 การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้ดำรงตำแหน่งในระดับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

### หมวด 3

#### เงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น ประโยชน์ตอบแทนอื่น และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 18 อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ผู้อำนวยการอาจเสนอต่อคณะกรรมการ เพื่อให้ปรับอัตราเงินเดือน ค่าจ้างและเงินอื่นได้

ข้อ 19 เงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างแต่ละบุคคล ให้ผู้อำนวยการพิจารณาตามกรอบข้อ 18 ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบและการบังคับบัญชาในสถาบัน โดยไม่ต้องประกาศเป็นการทั่วไป แต่ให้แจ้งให้ทราบเป็นรายบุคคล โดยคำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้

- (1) ระดับของวุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
- (2) ประสบการณ์การทำงาน ที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- (3) ความยากง่ายของงาน
- (4) ความขาดแคลนบุคลากร ของลักษณะงานนั้น
- (5) อัตราค่าจ้างของหน่วยงานอื่น ที่มีสถานะใกล้เคียงกัน
- (6) สถานการณ์และความจำเป็นของสถาบัน

ระยะเวลาการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่น ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 20 นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่น เจ้าหน้าที่และลูกจ้างอาจได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ เงินรางวัลพิเศษประจำปี สวัสดิการ การสงเคราะห์และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

เงินอื่นและประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่ถือเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างในการคำนวณสิทธิประโยชน์ต่างๆที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะพึงได้รับ

ข้อ 21 ให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอย่างน้อยปีละสองครั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด และให้นำผลการประเมินนี้

ไปใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การปรับเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้าง การเลื่อนระดับหรือตำแหน่ง การให้รางวัลพิเศษประจำปี และการบริหารงานบุคคลอื่นๆ

ความตามวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับเฉพาะสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีระยะเวลาทำงานติดต่อกันอย่างน้อยหกเดือนขึ้นไป

ข้อ 22 การกำหนดวงเงินการปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินรางวัลพิเศษประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในปีงบประมาณใด ให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการโดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานของสถาบันในปีงบประมาณที่ผ่านมา และงบประมาณที่จะได้รับการจัดสรรในปีงบประมาณนั้นๆ

ให้ผู้อำนวยการดำเนินการปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินรางวัลพิเศษประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามมติคณะกรรมการโดยพิจารณาปรับเพิ่มเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ไม่ต้องประกาศเป็นการทั่วไป แต่ให้แจ้งให้ทราบเป็นรายบุคคล

ข้อ 23 การปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าจ้าง เงินอื่น และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับผู้ได้รับการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

#### หมวด 4

##### วันและเวลาทำงาน วันหยุดงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา

ข้อ 24 วันทำงานกำหนดให้มีสัปดาห์ละห้าวัน โดยมีเวลาทำงานวันละแปดชั่วโมง รวมสัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบชั่วโมง และมีวันหยุด ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละสองวันหรือเทียบเท่า และวันหยุดเนื่องในวันนักขัตฤกษ์และตามประเพณีนิยมตามที่ทางราชการกำหนด

ในกรณีวันหยุดเนื่องในวันนักขัตฤกษ์และตามประเพณีนิยมตามที่ทางราชการกำหนด ตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ สถาบันจะหยุดชดเชยให้ในวันทำงานถัดไป

เพื่อประโยชน์ต่องานของสถาบัน ผู้อำนวยการอาจกำหนดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างปฏิบัติงานแตกต่างวันและเวลากันได้ตามความจำเป็นหรือตามเงื่อนไขที่ตกลงกันเป็นกรณีไป

ข้อ 25 การปฏิบัติงานล่วงเวลาในวันทำการปกติและในวันหยุดงาน และการจ่ายค่าตอบแทน การปฏิบัติงานล่วงเวลา ให้จ่ายเมื่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้รับการมอบหมายให้ทำงานเกินกว่าเวลาทำงาน ปกติที่กำหนดไว้ในข้อ 24 และให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

## หมวด 5

### การลา

ข้อ 26 การลามี 7 ประเภท ดังนี้

- (1) ลาป่วย
- (2) ลากิจส่วนตัว
- (3) ลาพักผ่อนประจำปี
- (4) ลาคลอบบุตร
- (5) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (6) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลในราชการทหาร
- (7) ลาประเภทอื่น ตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ผู้อำนวยการกำหนด

## หมวด 6

### การพัฒนาบุคลากร และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ 27 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เป็นบุคลากรที่มีคุณค่า มี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถาบัน ผู้อำนวยการอาจกำหนดให้มีการพัฒนา เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ดังต่อไปนี้

- (1) การไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน
- (2) การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
- (3) การอย่างอื่นที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง



หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 28 ให้ผู้อำนวยการมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างปฏิบัติตนเหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมและปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ในระดับอันเป็นที่พอใจของสถาบัน ถือว่าผู้นั้นมีความชอบที่จะได้รับบำเหน็จความชอบตามควรแก่กรณี นอกเหนือจากการปรับเพิ่มเงินเดือน

## หมวด 7

### วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ 29 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ 30 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องกระทำการดังต่อไปนี้

- (1) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
- (2) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ข้อกำหนดยุติธรรม นโยบาย มติของคณะรัฐมนตรีและคณะกรรมการ
- (3) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่สถาบันด้วยความตั้งใจอุตสาหะเอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของสถาบัน
- (4) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางสถาบัน โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่สถาบัน หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของสถาบัน จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้วถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม
- (5) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่สถาบัน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ของสถาบันมิได้
- (6) ต้องรักษาความลับของสถาบัน
- (7) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน

ระหว่างผู้ร่วมงานของสถาบันและต่อผู้บังคับบัญชา

- (8) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก และให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชนผู้มาติดต่องานของสถาบันเกี่ยวกับหน้าที่ของตน
- (9) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน
- (10) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย

ข้อ 31 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงาน โดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
- (2) ต้องไม่ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว
- (3) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง หรือผู้อื่น
- (4) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน
- (5) ต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท
- (6) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวน แกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
- (7) ต้องไม่คูห่มิน เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อกับสถาบัน

ข้อ 32 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อ 30 หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ 31 ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

ข้อ 33 การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (1) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

(2) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(3) ละทิ้งหน้าที่ในคราวเดียวกันเป็นเวลาห้าวันทำการติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติของสถาบัน

(4) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(5) ดุหมั่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้มาติดต่อสถาบันอย่างร้ายแรง

(6) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(7) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ 30 หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ 31 อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(8) กระทำการอื่นที่คณะกรรมการกำหนดว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 34 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ทั้งนี้ตามวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 35 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัยเว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 8

โทษทางวินัยมี 5 สถาน ดังต่อไปนี้

(1) ภาคทัณฑ์

(2) ตัดเงินเดือน

(3) ลดเงินเดือน

(4) ปลดออก

(5) ไล่ออก

ข้อ 36 การลงโทษเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้ผู้อำนวยการทำเป็นคำสั่ง โดยพิจารณาโทษให้เหมาะสมกับความผิด และต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ ทั้งนี้ คำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด

## หมวด 8 การดำเนินการทางวินัย

ข้อ 37 เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้ผู้อำนวยการทราบโดยเร็ว และให้ผู้อำนวยการดำเนินการตามข้อบังคับนี้โดยเร็วด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

ผู้บังคับบัญชาหรือผู้อำนวยการผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

อำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการตามหมวดนี้ ผู้อำนวยการจะมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติแทนก็ได้

ข้อ 38 เมื่อได้รับรายงานตามข้อ 37 หรือความดังกล่าวปรากฏต่อผู้อำนวยการ ให้ผู้อำนวยการรีบดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่องได้

ในกรณีที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ 39 หรือข้อ 40 แล้วแต่กรณี

ข้อ 39 ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ 38 ปรากฏว่ากรณีมีมูล ถ้าความผิดนั้นมิใช่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ผู้อำนวยการเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีโดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ผู้อำนวยการสั่งยุติเรื่อง

ข้อ 40 ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ 38 ปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและ

สรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อผู้อำนวยการ

ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ส่งยุติเรื่อง แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ 44 หรือ ข้อ 45 แล้วแต่กรณี

ข้อ 41 หลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดตามความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ในกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามข้อ 42 และ 43 ที่กำหนดในข้อบังคับจะดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้

ข้อ 42 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้ ถือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ผู้อำนวยการสามารถดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้

- (1) กระทำความผิดอาญาจนต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นกระทำผิด และผู้อำนวยการเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษานั้นได้ความประจักษ์ชัดแล้ว
- (2) กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงและได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้อำนวยการ หรือให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนและได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือ

ข้อ 43 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้ ถือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ผู้อำนวยการสามารถดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้

- (1) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้ลงโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (2) ละทิ้งหน้าที่ในคราวเดียวกันเป็นเวลาห้าวันทำการติดต่อกันและผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางสถาบัน

- (3) กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้  
ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนตามข้อบังคับนี้  
และได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือ

ข้อ 44 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษ  
ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการ  
ลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็น  
หนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้อำนวยการจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษและ  
อัตราโทษใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 45 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษปลด  
ออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณา  
ลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าปลดออก

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้มีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้เสมือนว่าผู้นั้นลาออกจาก  
สถาบัน

ข้อ 46 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานต่อผู้  
มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางสถาบัน อันเป็นประโยชน์และ  
เป็นผลดียิ่งต่อทางสถาบัน ผู้บังคับบัญชาอาจพิจารณาให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษได้

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดอยู่ในฐานะที่อาจจะถูกกล่าวหาว่าร่วมกระทำผิดวินัยกับเจ้าหน้าที่และ  
ลูกจ้างอื่น และผู้นั้นได้ให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำต่อบุคคลหรือคณะบุคคลตามความใน  
วรรคหนึ่งเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยที่ได้กระทำมาจนเป็นเหตุให้มีการสอบสวนพิจารณาทางวินัยแก่ผู้เป็น

ต้นเหตุแห่งการกระทำผิด ผู้บังคับบัญชาอาจใช้ดุลพินิจกันผู้นั้น ไว้เป็นพยานหรือพิจารณาลดหย่อนโทษทางวินัยตามควรแก่กรณีได้

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง อันเป็นที่ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

หลักเกณฑ์และวิธีการการให้บำเหน็จความชอบ การกันเป็นพยาน การลดหย่อน โทษและการให้ความคุ้มครองพยาน ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 47 ให้กรรมการสอบสวนตามข้อ 40 วรรคหนึ่ง มีอำนาจเรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือเจ้าหน้าที่และลูกจ้างมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

ข้อ 48 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือว่ากระทำ หรือละเว้นกระทำการใดที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางสถาบัน หรือเป็นการกล่าวหาโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา อันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับสถาบันหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากสถาบันไปแล้ว โดยมิใช่เพราะเหตุตาย ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาและดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากสถาบัน แต่ทั้งนี้ผู้อำนวยการต้องดำเนินการทางวินัยตามข้อ 40 ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากสถาบัน

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

ข้อ 49 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกดำเนินคดีอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากสถาบันไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณา หรือผลแห่งคดีได้

ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนหรือพิจารณาว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากสถาบันด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานหรือกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในตำแหน่งและระดับตำแหน่งไม่ต่ำกว่าเดิมที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

เมื่อได้มีการสั่งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดพักงานหรือออกจากสถาบันไว้ก่อนแล้ว ภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีอื่นอีก ผู้อำนวยการมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา และแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 40 ตลอดจนดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่สั่งให้ผูถูกสั่งให้ออกจากสถาบันไว้ก่อนกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง หรือสั่งให้ผูถูกสั่งให้ออกจากสถาบันไว้ก่อนออกจากสถาบันด้วยเหตุอื่นที่มีใช่เป็นการลงโทษเพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ผู้นั้นมีสถานภาพเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตลอดระยะเวลาระหว่างที่ถูกลงสั่งให้ออกจากสถาบันไว้ก่อนเสมือนว่าผู้นั้นเป็นผู้ถูกสั่งพักงาน

เงินเดือน เงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือน และเงินช่วยเหลืออย่างอื่น และการจ่ายเงินดังกล่าวของผูถูกสั่งพักงาน และผูถูกสั่งให้ออกจากสถาบันไว้ก่อน ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการนั้น

การสั่งพักงาน ให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนหรือพิจารณา เว้นแต่ผูถูกสั่งพักงานผู้ใดได้ร้องทุกข์ตามข้อ 63 และคณะกรรมการเห็นว่าสมควรสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น เนื่องจากพฤติการณ์ของผูถูกสั่งพักงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา และไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยต่อไป หรือเนื่องจากการดำเนินการทางวินัยได้ล่วงพ้นหนึ่งปีนับแต่วันพักงานแล้วยังไม่แล้วเสร็จและผูถูกสั่งพักงานไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน การสั่งให้ออกจากสถาบันไว้ก่อนระยะเวลาให้พักงานและให้ออกจากสถาบันไว้ก่อน การให้กลับเข้าปฏิบัติงานหรือกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างและการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนหรือพิจารณา ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด



ข้อ 50 เมื่อผู้อำนวยการได้ส่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ หรือสั่งยุติเรื่อง หรืองดโทษแล้ว ให้รายงานต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา

ข้อ 51 เมื่อคณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควรให้เพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ ให้ผู้อำนวยการมีคำสั่งใหม่และในคำสั่งดังกล่าวให้สั่งยกเลิกคำสั่งลงโทษเดิม พร้อมทั้งระบุวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับโทษที่ได้รับไปแล้ว

ข้อ 52 ในกรณีที่ผู้อำนวยการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการพิจารณาคำเนินการ

การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้โดยอนุโลม

#### หมวด 9

#### การพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ 53 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ครบเกษียณอายุ
- (3) ลาออก
- (4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามข้อ 9
- (5) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน
- (6) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (7) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้างตามระเบียบของทางสถาบัน
- (8) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

ข้อ 54 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้อำนวยการล่วงหน้าอย่างน้อยสามสิบวัน เว้นแต่กรณีมีเหตุจำเป็น ผู้อำนวยการอาจพิจารณาอนุญาตให้ยื่นหนังสือขอลาออกน้อยกว่าระแวกดังกล่าวได้ เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นว่า จำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของสถาบัน ผู้อำนวยการจะยับยั้งการลาออกได้ เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการลาออก พร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้วให้ถือว่าการลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ข้อ 55 ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างออกจากงาน หรือเลิกจ้างได้ในกรณีต่อไปนี้คือ

(1) เมื่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใด เจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ โดยแพทย์ที่ทางราชการรับรอง ได้ตรวจ และให้ความเห็นว่าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสุขภาพไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป

(2) เมื่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใด ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องต่อหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ

(3) เมื่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใด ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 9

(4) เมื่อผลการประเมินของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใด ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ภายในเวลาสองปีต่อเนื่องกันนับแต่การประเมินผล ที่ต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินครั้งสุดท้ายของผู้นั้น

(5) เมื่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใด ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการสอบสวนแล้ว ผลการสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำผิดที่จะถูกลงโทษปลดออก แต่มีมลทินมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน หากปฏิบัติงานต่อไปอาจจะเกิดความเสียหายแก่สถาบัน

(6) เมื่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใด ต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

(7) เมื่อสถาบันเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่ เพราะความจำเป็น

ข้อ 56 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใด มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุ นับแต่วันถัดจากวันที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ 57 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใด พ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามข้อ 55 ให้สถาบันจ่ายค่าชดเชยแก่ผู้นั้น ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

## หมวด 10

### การอุทธรณ์

ข้อ 58 ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้หรือถูกสั่งให้ออกจากสถาบัน ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ 59 เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้ผู้อำนวยการดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการมีคำวินิจฉัย

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการ ให้ฟ้องคดีต่อศาลปกครองภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำวินิจฉัยของคณะกรรมการ

ข้อ 60 การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามข้อ 58 ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าวก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกซึ่งไม่เกินสองครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินหกสิบวัน และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

ข้อ 61 ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้คณะกรรมการมีอำนาจไม่รับอุทธรณ์ ยกอุทธรณ์ แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งลงโทษ และสั่งเยียวยาความเสียหายให้ผู้อุทธรณ์หรือสั่งการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

ข้อ 62 เมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้ คณะกรรมการอาจถูกคัดค้านได้

- (1) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากสถาบัน
- (2) มีส่วนได้ส่วนเสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากสถาบัน
- (3) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์

(4) เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากสถาบัน

(5) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ออกจากสถาบันที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากสถาบัน

(6) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางการสมรสกับบุคคลตาม (1) (2) (3) หรือ (4) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้อุทธรณ์

กรรมการซึ่งมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งต่อประธานคณะกรรมการและถอนตัวจากการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

การยื่นคำคัดค้าน และการพิจารณาคำคัดค้าน ให้ยื่นต่อคณะกรรมการภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่อยู่หรือควรรู้เหตุที่จะคัดค้านตามวรรคหนึ่ง

## หมวด 11

### การร้องทุกข์

ข้อ 63 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา และเป็นกรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ตามหมวด 10 ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

ข้อ 64 การร้องทุกข์ที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ

การร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ 65 ในการพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ ให้ผู้มีอำนาจวินิจฉัยร้องทุกข์มีอำนาจไม่รับเรื่องร้องทุกข์ ยกคำร้องทุกข์ หรือสั่งแก้ไขหรือเยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์ หรือสั่งการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

**บทเฉพาะกาล**

ข้อ 66 การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใดที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบัน และได้ดำเนินการไปก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับให้ถือว่าถูกต้องตามข้อบังคับนี้ หรืออยู่ในระหว่างการดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไป หรือจนกว่าจะสามารถดำเนินการตามข้อบังคับฉบับนี้ได้

ในระหว่างที่ยังไม่มีระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีปฏิบัติเพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้นำระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีปฏิบัติ ที่ใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 67 ในระหว่างที่ยังไม่มีกรอบอัตรากำลังลูกจ้างตามข้อบังคับนี้ ให้พนักงานสัญญาจ้างตามระเบียบสถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541 ยังคงมีสถานะและได้รับสิทธิต่างๆ ที่ผู้นั้นเคยได้รับอยู่เดิม

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นต้องต่อสัญญาจ้างพนักงานสัญญาจ้าง หรือจ้างทดแทนพนักงานสัญญาจ้างเดิม ให้ดำเนินการโดยใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการทำสัญญาจ้างแบบเดิม และให้ได้รับสิทธิต่างๆ ตามวรรคหนึ่งด้วย

ประกาศ ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2551

**นายการุณ กิตติสถาพร**

(นายการุณ กิตติสถาพร)

ประธานคณะกรรมการบริหาร

สถาบันวิจัยและพัฒนาอัญมณีและเครื่องประดับแห่งชาติ