

ข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓)  
พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ (๗) และ (๘) แห่งพระราชบัญญัติพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๓๔ คณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๒๖/๑ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘

“ข้อ ๒๖/๑ พนักงานหรือพนักงานโครงการที่ยื่นใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายในหนึ่งปีนับตั้งแต่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานหรือพนักงานโครงการ หรือพนักงานหรือพนักงานโครงการที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ หรือพนักงานหรือพนักงานโครงการที่ยื่นใบสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายในหกเดือนนับตั้งแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ที่ออกจากงานเพราะครบเกษียณอายุตามข้อบังคับนี้และมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จหรือเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้สำนักงานคำนวณเงินบำเหน็จ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เฉพาะส่วนที่สำนักงานจ่ายสมทบให้และผลประโยชน์ในส่วนของเงินดังกล่าว ณ วันสิ้นปีงบประมาณในปีที่พนักงานหรือพนักงานโครงการนั้นครบเกษียณอายุ หากคำนวณแล้วน้อยกว่าอัตราเงินชดเชยตามข้อ ๒๘ ให้สำนักงานจ่ายประโยชน์ตอบแทนเพิ่มเติมแก่พนักงานหรือพนักงานโครงการนั้นจนครบจำนวนตามอัตราเงินชดเชยตามข้อ ๒๘”

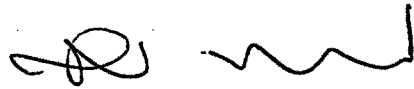
ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความใน (๔) ของข้อ ๒๗ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๔) เมื่อพนักงานหรือพนักงานโครงการตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการหน่วยงานเฉพาะทาง และรองผู้อำนวยการหน่วยงานเฉพาะทาง ออกจากงานเมื่อครบวาระตามข้อ ๒๒ (๘) เว้นแต่กรณีที่พนักงานหรือพนักงานโครงการนั้น อายุครบเกษียณอายุหรือมีอายุเกินเกณฑ์ครบเกษียณอายุตามข้อ ๒๓ ในวันที่ออกจากงานเมื่อครบวาระตามข้อ ๒๒ (๘) หรือกรณีที่พนักงานหรือพนักงานโครงการนั้นได้ทำสัญญาการปฏิบัติงานต่อไปในสำนักงาน”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๓ วรรคหนึ่ง แห่งข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๓ ให้พนักงานหรือพนักงานโครงการครบเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ และพนักงานหรือพนักงานโครงการออกจากงานเพราะครบเกษียณอายุตั้งแต่วันถัดจากวันสิ้นปีงบประมาณในปีที่ครบเกษียณอายุ”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายสุวิทย์ เมษินทรีย์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
ประธานกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ (๗) และ (๘) แห่งพระราชบัญญัติพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๓๔ คณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในวรรคสองและวรรคสามใน (๒) ของข้อ ๑๐ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๘ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๘ ในการบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานหรือพนักงานโครงการ ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการการคัดเลือก การสรรหา หรือการคัดเลือกตามข้อบังคับหรือระเบียบของสำนักงาน รวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ในการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งพนักงานหรือพนักงานโครงการที่มีอายุเกินกว่า ๖๐ ปี ตามข้อ ๑๐ (๒) (ก) หรือ (ข) ให้เสนอรายงานการประเมินสุขภาพและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานหรือพนักงานโครงการผู้นั้นเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย โดยให้มีอายุการปฏิบัติงานครั้งละไม่เกิน ๑ ปีหนึ่ง การพิจารณาอายุของบุคคลดังกล่าวให้พิจารณาในวันที่บรรจุและแต่งตั้ง

ให้ผู้อำนวยการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างให้แก่ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในวรรคหนึ่ง ตามโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงานหรือโครงสร้างอัตราค่าจ้างของพนักงานโครงการ เว้นแต่อัตราเงินเดือนของพนักงานตำแหน่งผู้อำนวยการ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความใน (๙) ของข้อ ๖๒ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๙) ครอบอายุการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๘ วรรคสอง และข้อ ๖๓ วรรคสอง”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๓ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖๓ ให้พนักงานหรือพนักงานโครงการครบเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ และให้ออกจากงานเพราะครบเกษียณอายุตั้งแต่วันถัดจากวันสิ้นปีงบประมาณในปีที่ครบเกษียณอายุ

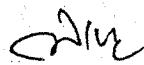
ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นควรต่ออายุการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานหรือพนักงานโครงการ ซึ่งจะต้องออกจากงานเพราะครบเกษียณอายุให้นำหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๘ วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ถ้าการต่ออายุการปฏิบัติงาน เกินกำหนดอายุที่ระบุไว้ในข้อ ๑๐ (๒) (ก) หรือ (ข) ให้พนักงานหรือพนักงานโครงการปฏิบัติงานได้จนครบระยะเวลาที่ต่ออายุการปฏิบัติงานนั้น”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความใน (๒) ของข้อ ๖๕ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๒) เมื่อพนักงานหรือพนักงานโครงการขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๐ (๑) (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) (๙) หรือ (๑๐)”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายพิเชฐ ชุงคเวโรจน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
ประธานกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ (๗) (๘) และ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๓๔ คณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๒

(๓) ข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

“หน่วยงานเฉพาะทาง” หมายความว่า ศูนย์พันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ ศูนย์เทคโนโลยีโลหะและวัสดุแห่งชาติ ศูนย์เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์แห่งชาติ หรือหน่วยงานเฉพาะทางอื่นที่จัดตั้งขึ้นตามมาตรา ๕ (๕) แห่งพระราชบัญญัติพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๓๔ และให้หมายความรวมถึงศูนย์บริหารจัดการเทคโนโลยีด้วย

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ

“ผู้อำนวยการหน่วยงานเฉพาะทาง” หมายความว่า ผู้อำนวยการของหน่วยงานเฉพาะทาง

“พนักงาน” หมายความว่า บุคคลที่สำนักงานบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานของสำนักงาน

“พนักงานโครงการ” หมายความว่า ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๓๔ ที่สำนักงานบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานโครงการของสำนักงาน ให้ปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว หรือปฏิบัติงานที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน

“สัญญาการปฏิบัติงาน” หมายความว่า สัญญาระหว่างสำนักงานกับพนักงานหรือพนักงานโครงการ ที่พนักงานหรือพนักงานโครงการตกลงจะปฏิบัติงานให้แก่สำนักงาน

“เงินชดเชย” หมายความว่า เงินที่สำนักงานจ่ายให้แก่พนักงานหรือพนักงานโครงการเมื่อสำนักงานให้พนักงานหรือพนักงานโครงการออกจากงานตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้

ข้อ ๕ ข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ ไม่ใช่บังคับกับพนักงานโครงการพิเศษที่ใช้ทุนประเดิมและพนักงานหน่วยบริการของสำนักงาน เว้นแต่จะมีข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ข้อ ๖ ให้ประธานกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้

#### หมวด ๑

#### คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๗ ให้มีคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของสำนักงานที่คณะกรรมการแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(๑) ผู้อำนวยการ เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ จำนวน ๒ คน เป็นอนุกรรมการ

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล จำนวน ๔ คน เป็นอนุกรรมการ

(๔) ผู้อำนวยการหน่วยงานเฉพาะทาง เป็นอนุกรรมการ

(๕) ตัวแทนพนักงานและพนักงานโครงการซึ่งมาจากการเลือกตั้งของพนักงานและพนักงานโครงการ จำนวน ๒ คน เป็นอนุกรรมการ

(๖) นายกสิโมสรสำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ เป็นอนุกรรมการ

(๗) รองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการที่รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคล เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งพนักงานคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๘ คณะอนุกรรมการมีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณากลับกรองและเสนอแนะความเห็นเกี่ยวกับการออก การปรับปรุงแก้ไข หรือการยกเลิก ข้อบังคับว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การกำหนดจำนวนและตำแหน่ง การกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้าง การเปลี่ยนแปลงเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน วินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของพนักงานและพนักงานโครงการ รวมทั้งการสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงาน และพนักงานโครงการ ตลอดจนการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปของสำนักงานก่อนนำเสนอคณะกรรมการ

(๒) กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปของสำนักงาน ตามที่ข้อบังคับนี้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของคณะอนุกรรมการ

(๓) กำกับดูแล รับทราบ และพิจารณาให้ความเห็นชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานตามที่ข้อบังคับนี้กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการ

(๔) พิจารณาคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือหนังสือรับรองคุณสมบัติอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของพนักงานหรืออัตราค่าจ้าง ของพนักงานโครงการ

(๕) ติดตามและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้ โดยคำวินิจฉัยของคณะอนุกรรมการ ให้ถือเป็นที่สุด

(๖) รายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปของสำนักงานต่อคณะกรรมการ

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตามที่ได้รับมอบหมายจาก คณะกรรมการ

ข้อ ๙ ให้อนุกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี แต่อาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้อนุกรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นอนุกรรมการ

(๔) คณะกรรมการให้พ้นจากตำแหน่ง

ในกรณีที่อนุกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และมีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่อนุกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งอนุกรรมการขึ้นใหม่ให้อนุกรรมการ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งอนุกรรมการขึ้นใหม่แล้ว

หมวด ๒  
บททั่วไป

ส่วนที่ ๑

คุณสมบัติของพนักงานและพนักงานโครงการ และสัญญาการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๐ บุคคลที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานหรือพนักงานโครงการต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย เว้นแต่กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของสำนักงาน ผู้อำนวยการ อาจบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่ไม่สัญชาติไทยเป็นพนักงานหรือพนักงานโครงการได้

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี แต่ไม่เกิน ๖๐ ปี เว้นแต่กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ ของสำนักงาน ผู้อำนวยการอาจบรรจุและแต่งตั้ง

(ก) ผู้ที่มีอายุเกินกว่า ๖๐ ปี แต่ไม่เกิน ๖๕ ปี ให้เป็นพนักงานหรือพนักงานโครงการในตำแหน่ง บริหารได้

(ข) ผู้ที่มีอายุเกินกว่า ๖๐ ปี แต่ไม่เกิน ๗๐ ปี ให้เป็นพนักงานหรือพนักงานโครงการในตำแหน่ง วิจัยและวิชาการได้

ในการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งพนักงานหรือพนักงานโครงการตาม (ก) และ (ข) ให้เสนอ รายงานการประเมินสุขภาพและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานหรือพนักงานโครงการผู้นั้น เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

ให้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานหรือพนักงานโครงการตาม (ก) และ (ข) โดยมีอายุการปฏิบัติงาน ครั้งละไม่เกิน ๑ ปี เว้นแต่พนักงานหรือพนักงานโครงการตาม (ก) ที่มีวาระการดำรงตำแหน่งรอบปีสุดท้าย เหลือไม่เกิน ๖ เดือน ให้สามารถบรรจุและแต่งตั้งพนักงานหรือพนักงานโครงการนั้นในรอบปีก่อนหน้าได้ เกิน ๑ ปี โดยให้นำระยะเวลาที่เหลือในรอบปีสุดท้ายไปรวมกับระยะเวลาในรอบปีก่อนหน้า

(๓) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม รวมถึง การทุจริตการสอบเข้าส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ



(๖) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือมีสภาพร่างกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานได้

(๗) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกันกับการพักงานหรือพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ

(๘) ไม่เป็นผู้ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๙) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เพราะกระทำผิดวินัย

(๑๐) ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายที่กำหนดให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้

ข้อ ๑๑ ผู้สมัครเป็นพนักงานหรือพนักงานโครงการต้องยื่นใบสมัครตามแบบที่สำนักงานกำหนด พร้อมด้วยหนังสือรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งสาขาเวชกรรมที่รับรองว่าผู้สมัครเป็นผู้มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์

ข้อ ๑๒ ให้สำนักงานจัดทำสัญญาการปฏิบัติงานของพนักงานและพนักงานโครงการตามแบบที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๑๓ โครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงานให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่คณะกรรมการกำหนด และให้โครงสร้างอัตราค่าจ้างของพนักงานโครงการเป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานโดยอนุโลม

ถ้าปรากฏว่าค่าครองชีพสูงขึ้นหรือบัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้สำนักงานพิจารณาจ่ายเงินเพิ่มค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจ เงินเพิ่มพิเศษประจำตำแหน่ง หรือเงินเพิ่มพิเศษอย่างอื่น หรือปรับบัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานให้เหมาะสม โดยให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาก่อนการก่อนนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติ

## ส่วนที่ ๒

### วันปฏิบัติงาน เวลาปฏิบัติงาน วันหยุด และการปฏิบัติงานล่วงเวลา

ข้อ ๑๔ วันเวลาปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานกะ การปฏิบัติงานล่วงเวลา เวลาพัก และวันหยุดของพนักงานและพนักงานโครงการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๓

การกำหนดตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง การบรรจุและแต่งตั้ง อัตราเงินเดือนและค่าจ้าง

---

ส่วนที่ ๑

การกำหนดตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง

---

ข้อ ๑๕ ตำแหน่งของพนักงานและพนักงานโครงการมี ๓ ประเภท ดังนี้

- (๑) บริหาร
- (๒) วิจัยและวิชาการ
- (๓) สนับสนุน

ชื่อและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานและพนักงานโครงการในแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๖ การเทียบระดับตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของพนักงานหรือพนักงานโครงการในระดับเดียวกัน ให้เป็นไปตามที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๑๗ อัตราค่าจ้างของพนักงานและพนักงานโครงการให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ส่วนที่ ๒

การบรรจุแต่งตั้ง อัตราเงินเดือนและค่าจ้าง

---

ข้อ ๑๘ ในการบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานหรือพนักงานโครงการ ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการการเข้าศึกษา การสรรหา หรือการคัดเลือกตามข้อบังคับหรือระเบียบของสำนักงาน รวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ให้ผู้อำนวยการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างให้แก่ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในวาระหนึ่งตามโครงสร้างอัตราเงินเดือนของพนักงานหรือโครงสร้างอัตราค่าจ้างของพนักงานโครงการ เว้นแต่อัตราเงินเดือนของพนักงานตำแหน่งผู้อำนวยการ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๙ บุคคลที่ผ่านกระบวนการการซื้อเชิงยุทธศาสตร์ หรือการคัดเลือกให้เข้าเป็นพนักงานหรือพนักงานโครงการจะต้องมีการทดลองปฏิบัติงานและการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้อำนวยการพิจารณาว่าผู้ผู้นั้นมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไปหรือไม่ ถ้าผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาการปฏิบัติงาน เว้นแต่ผู้อำนวยการจะสั่งให้ขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกก็ได้ แต่รวมระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานแล้วต้องไม่เกิน ๑ ปี หากผลการประเมินยังต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้อีก ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาการปฏิบัติงาน

ในกรณีที่มีเหตุผลอันสมควร ผู้อำนวยการอาจพิจารณาขยับวันการทดลองปฏิบัติงานและการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของบุคคลผู้ผ่านกระบวนการการซื้อเชิงยุทธศาสตร์ หรือการคัดเลือก ให้เข้าเป็นพนักงานหรือพนักงานโครงการก็ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการในการทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผลและการแจ้งผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่ตำแหน่งของพนักงานหรือพนักงานโครงการว่างลง ผู้อำนวยการอาจสั่งให้พนักงานหรือพนักงานโครงการคนหนึ่งคนใดตามความเห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นเป็นการชั่วคราวก็ได้

ในกรณีที่พนักงานหรือพนักงานโครงการในตำแหน่งใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ผู้อำนวยการอาจสั่งให้พนักงานหรือพนักงานโครงการคนหนึ่งคนใดตามความเห็นสมควรรักษาการแทนพนักงานหรือพนักงานโครงการในตำแหน่งนั้นเป็นการชั่วคราวก็ได้

ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่งและผู้รักษาการแทนตามวรรคสอง มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งนั้น ในกรณีที่มีกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งใดกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้รักษาการแทนมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้นในระหว่างที่รักษาการในตำแหน่งหรือรักษาการแทน แล้วแต่กรณีด้วย

### ส่วนที่ ๓

#### การโอนย้ายและการยืมตัว

ข้อ ๒๑ กรณีที่ตำแหน่งของพนักงานหรือพนักงานโครงการว่างลง ผู้อำนวยการอาจสั่งให้พนักงานหรือพนักงานโครงการคนหนึ่งคนใดตามความเห็นสมควรโอนย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นก็ได้ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการโอนย้ายให้เป็นไปตามที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่มีเหตุอันควร ผู้อำนวยการสามารถอนุมัติให้ยืมตัวพนักงานหรือพนักงานโครงการไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นได้

## หมวด ๔

## การลา

ข้อ ๒๓ การลาของพนักงานและพนักงานโครงการมี ๙ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) การลาป่วย

(๒) การลาคลอดบุตร

(๓) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร โดยให้ใช้บังคับเฉพาะพนักงานและพนักงานโครงการสตรี

(๔) การลากิจส่วนตัว

(๕) การลาพักผ่อน

(๖) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์

(๗) การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบหรือฝึกวิชาทหาร หรือทดลองความพร้อมพร้อมของกำลังพล

(๘) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานและพนักงานโครงการ

(๙) การลาตามที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการลาตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่คณะอนุกรรมการกำหนด

## หมวด ๕

## การบริหารผลการปฏิบัติงาน

## ส่วนที่ ๑

## การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๔ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและพนักงานโครงการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน รวมทั้งศักยภาพของพนักงานหรือพนักงานโครงการ ในการทดลองปฏิบัติงาน การดำรงตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ การสั่งให้ออกจากงาน หรือการอื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะอนุกรรมการกำหนด

ภายใต้บังคับของข้อ ๑๙ ในกรณีที่ผู้อำนวยการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือพนักงานโครงการตามวรรคหนึ่งแล้ว และเห็นควรสั่งให้พนักงานหรือพนักงานโครงการออกจากงาน ให้สำนักงานมีหนังสือแจ้งให้พนักงานหรือพนักงานโครงการทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑ เดือน เว้นแต่กรณีที่ผู้อำนวยการเห็นควรให้พนักงานหรือพนักงานโครงการผู้นั้นออกจากงานในทันที ให้สำนักงานมีหนังสือแจ้งให้พนักงานหรือพนักงานโครงการผู้นั้นทราบ และจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างล่วงหน้า ๑ เดือน แทนการแจ้งล่วงหน้า ทั้งนี้ ให้สำนักงานจ่ายเงินชดเชยให้แก่พนักงานหรือพนักงานโครงการที่ถูกสั่งให้ออกจากงานตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

## ส่วนที่ ๒

### การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข้อ ๒๕ ในการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนของพนักงานหรืออัตราค่าจ้างของพนักงานโครงการ ให้ผู้อำนวยการพิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณงานและผลงาน ความอดุสาหะ การรักษาวินัย และความเหมาะสมแก่ตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

หากสภาวะตลาดแรงงานภายนอกมีการแข่งขันสูงหรือขาดแคลนผู้มีความรู้และประสบการณ์ในบางสาขา จำเป็นต้องรักษาบุคลากรที่ดีไว้ เพื่อประโยชน์ของสำนักงาน ผู้อำนวยการอาจพิจารณาเพิ่มอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างแก่พนักงานหรือพนักงานโครงการคนหนึ่งคนใดเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีก็ได้ ทั้งนี้ การพิจารณาเพิ่มอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นกรณีพิเศษดังกล่าว ให้กระทำได้ไม่เกิน ๑ ครั้งต่อปี และต้องไม่เกินร้อยละ ๑๐๐ ของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่พนักงานหรือพนักงานโครงการนั้นถือครองอยู่ หากผู้อำนวยการเห็นควรเพิ่มอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างแก่พนักงานหรือพนักงานโครงการเป็นกรณีพิเศษแตกต่างไปจากหลักเกณฑ์ดังกล่าว ให้ผู้อำนวยการเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน

ในกรณีของพนักงานหรือพนักงานโครงการที่มีอายุเกินกว่า ๖๕ ปี ให้ได้รับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ได้รับแต่ไม่เกินอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้ายก่อนที่พนักงานหรือพนักงานโครงการดังกล่าวมีอายุครบ ๖๕ ปี ในทุกครั้งที่มีการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อ ๑๐ (๒) วรรคสาม และในกรณีนี้ผู้อำนวยการอาจกำหนดให้พนักงานหรือพนักงานโครงการดังกล่าวปฏิบัติงานแตกต่างไปจากวันเวลาปฏิบัติงานและวันหยุดตามข้อ ๑๔ ได้ เป็นรายกรณีไป

ความในวรรคสามในส่วนของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างมิให้ใช้บังคับในกรณีที่สัญญาการปฏิบัติงานของพนักงานหรือพนักงานโครงการที่มีอายุเกินกว่า ๖๕ ปี ยังไม่สิ้นสุด โดยยังคงให้ได้รับอัตราเงินเดือนเดิมไปจนกว่าจะสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาฉบับดังกล่าว

## หมวด ๖

## ผลประโยชน์ของพนักงานและพนักงานโครงการ

## ส่วนที่ ๑

## สวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และผลประโยชน์อื่น

ข้อ ๒๖ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้สำนักงานจัดให้มีสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล หรือผลประโยชน์อื่นแก่พนักงานและพนักงานโครงการตามความจำเป็นและเหมาะสม ตามรายการดังนี้

- (๑) การรักษาพยาบาล
- (๒) บำเหน็จ
- (๓) การช่วยเหลือการศึกษาบุตร
- (๔) การประกันภัย
- (๕) เงินทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน
- (๖) เงินช่วยเหลือการจัดการศพของพนักงาน พนักงานโครงการ หรือบุคคลในครอบครัวของพนักงาน

หรือพนักงานโครงการ

- (๗) การสงเคราะห์เพื่อที่อยู่อาศัย
- (๘) สหกรณ์ออมทรัพย์
- (๙) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- (๑๐) การกีฬาและนันทนาการ
- (๑๑) การอื่น ๆ

หลักเกณฑ์และวิธีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล หรือผลประโยชน์อื่นตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยการเสนอแนะจากคณะอนุกรรมการ

พนักงานหรือพนักงานโครงการที่ออกจากงานเพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จ รวมทั้งเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเฉพาะส่วนที่สำนักงานจ่ายสมทบให้และผลประโยชน์ในส่วน of เงินดังกล่าว

ในกรณีของพนักงานหรือพนักงานโครงการที่มีอายุเกินกว่า ๖๕ ปี ให้จัดสวัสดิการให้เป็นเงินในลักษณะเหมาะจ่ายเป็นรายเดือน โดยให้จ่ายรวมกับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ทั้งนี้ เงินสวัสดิการดังกล่าวให้คำนวณจากสัดส่วนของกรอบวงเงินงบประมาณสำหรับการจัดสวัสดิการเลือกได้ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการในงบประมาณที่มีการจ้างพนักงานหรือพนักงานโครงการดังกล่าว

ส่วนที่ ๒  
เงินชดเชย

---

ข้อ ๒๗ ให้สำนักงานจ่ายเงินชดเชยแก่พนักงานหรือพนักงานโครงการเฉพาะในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อสำนักงานสั่งให้ออกจากงานเนื่องจากพนักงานหรือพนักงานโครงการเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) เมื่อสำนักงานสั่งให้พนักงานหรือพนักงานโครงการออกจากงานเนื่องจากสำนักงานยุบหรือเลิกตำแหน่ง ยุบเลิกหน่วยงาน หรือยุบเลิกโครงการของพนักงานหรือพนักงานโครงการภายหลังพนักงานหรือพนักงานโครงการนั้นได้พ้นการทดลองปฏิบัติงานแล้ว

(๓) เมื่อสำนักงานสั่งให้พนักงานหรือพนักงานโครงการออกจากงานเนื่องจากพนักงานหรือพนักงานโครงการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด ภายหลังพนักงานหรือพนักงานโครงการนั้นได้ปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี

(๔) เมื่อพนักงานหรือพนักงานโครงการตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการหน่วยงานเฉพาะทาง และรองผู้อำนวยการหน่วยงานเฉพาะทาง ออกจากงานเมื่อครบวาระตามข้อ ๒๒ (๘) เว้นแต่กรณีที่พนักงานหรือพนักงานโครงการนั้นมีอายุเกินเกณฑ์ครบเกษียณอายุงานตามข้อ ๒๒ (๒) ในวันที่ออกจากงานเมื่อครบวาระตามข้อ ๒๒ (๘) หรือกรณีที่พนักงานหรือพนักงานโครงการนั้นได้ทำสัญญาการปฏิบัติงานต่อไปในสำนักงาน

ข้อ ๒๘ ให้สำนักงานจ่ายเงินชดเชยแก่พนักงานหรือพนักงานโครงการตามอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานหรือพนักงานโครงการที่ปฏิบัติงานจนพ้นการทดลองปฏิบัติงานแล้ว แต่ไม่ครบ ๑ ปี ให้จ่ายเงินชดเชยเท่ากับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างสุดท้ายของพนักงานหรือพนักงานโครงการ ๑ เดือน

(๒) พนักงานหรือพนักงานโครงการที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๑ ปี และพ้นการทดลองปฏิบัติงานแล้ว แต่ไม่ครบ ๓ ปี ให้จ่ายเงินชดเชยเท่ากับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างสุดท้ายของพนักงานหรือพนักงานโครงการ ๓ เดือน

(๓) พนักงานหรือพนักงานโครงการที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ให้จ่ายเงินชดเชยเท่ากับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างสุดท้ายของพนักงานหรือพนักงานโครงการ ๖ เดือน

(๔) พนักงานหรือพนักงานโครงการที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี ให้จ่ายเงินชดเชยเท่ากับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างสุดท้ายของพนักงานหรือพนักงานโครงการ ๘ เดือน

(๕) พนักงานหรือพนักงานโครงการที่ปฏิบัติงานติดต่อกันตั้งแต่ ๑๐ ปี ขึ้นไป ให้จ่ายเงินชดเชยเท่ากับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างสุดท้ายของพนักงานหรือพนักงานโครงการ ๑๐ เดือน

ข้อ ๒๙ การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานสำหรับคำนวณเงินชดเชยนั้น ให้นับ ๑๒ เดือน เป็น ๑ ปี และ ๓๐ วัน เป็น ๑ เดือน เศษของเดือนหากเกิน ๑๕ วัน ให้นับเป็น ๑ เดือน

ข้อ ๓๐ ในกรณีพนักงานหรือพนักงานโครงการถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๒๗ และมีกรณีถูกสำนักงานดำเนินการทางวินัย หรือถูกดำเนินคดีอาญาในข้อหาที่มีโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก ให้ระงับการจ่ายเงินชดเชยไว้ก่อนจนกว่าการดำเนินการทางวินัยหรือการดำเนินคดีจะถึงที่สุด

ข้อ ๓๑ ให้สำนักงานจ่ายเงินชดเชยให้แก่พนักงานหรือพนักงานโครงการภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ถูกลี้้งให้ออกจากงานตามข้อ ๒๗ หรือการดำเนินการทางวินัยหรือการดำเนินคดีถึงที่สุดตามข้อ ๓๐ และปรากฏว่าพนักงานหรือพนักงานโครงการไม่ได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๔๙ และไม่ได้กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษจำคุกสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๓๒ พนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ใดกระทำการใดหรือพยายามกระทำการใด เพื่อให้ได้รับเงินชดเชยตามข้อบังคับนี้โดยมิชอบ ให้สำนักงานงดจ่ายเงินชดเชยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

#### หมวด ๗

#### การพัฒนาพนักงานและพนักงานโครงการ

ข้อ ๓๓ การพัฒนาพนักงานและพนักงานโครงการเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้กระทำโดยวิธีการ ดังต่อไปนี้

- (๑) การให้ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน
- (๒) การให้ไปปฏิบัติงานวิจัย การสอน หรือการบริการทางวิชาการอื่น
- (๓) การแลกเปลี่ยนพนักงานหรือพนักงานโครงการ
- (๔) การอื่นใดตามที่จำเป็นและเหมาะสม

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาพนักงานและพนักงานโครงการ รวมทั้งการผูกพันพนักงานและพนักงานโครงการเพื่อให้กลับมาปฏิบัติงานให้แก่สำนักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะอนุกรรมการกำหนด



หมวด ๘  
วินัย

---

ส่วนที่ ๑  
การรักษาวินัยและความผิดวินัย

---

ข้อ ๓๔ พนักงานและพนักงานโครงการต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อปฏิบัติและข้อห้ามไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๓๕ พนักงานและพนักงานโครงการต้องสุภาพเรียบร้อย รวมทั้งเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ

ข้อ ๓๖ พนักงานและพนักงานโครงการต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของสำนักงาน โดยไม่ให้เกิดความเสียหายใด ๆ แก่สำนักงาน

ข้อ ๓๗ พนักงานและพนักงานโครงการต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่สำนักงาน รวมทั้งต้องระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของสำนักงาน

ข้อ ๓๘ พนักงานและพนักงานโครงการต้องอุทิศเวลาให้แก่สำนักงานและมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา การมาปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนเวลาบ่อยครั้ง ถือว่าเป็นการไม่อุทิศเวลาให้แก่สำนักงาน

ข้อ ๓๙ พนักงานและพนักงานโครงการต้องรักษาความลับของสำนักงาน

ข้อ ๔๐ พนักงานและพนักงานโครงการต้องประพฤติและปฏิบัติตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพของตน และตามที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๔๑ พนักงานและพนักงานโครงการต้องรักษาความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีแก่สำนักงาน รวมทั้งจะต้องไม่กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

ข้อ ๔๒ พนักงานและพนักงานโครงการต้องไม่รายงานเท็จหรือให้การเท็จต่อสำนักงานและผู้บังคับบัญชา การปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

ข้อ ๔๓ พนักงานและพนักงานโครงการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

ข้อ ๔๔ พนักงานและพนักงานโครงการต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใดซึ่งจะเป็นการขัดต่อวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของสำนักงาน

ข้อ ๔๕ พนักงานและพนักงานโครงการต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนเองหรือสำนักงาน

ข้อ ๔๖ พนักงานและพนักงานโครงการต้องไม่เป็นการจัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท โดยไม่ได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานก่อน

ข้อ ๔๗ ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักษาวินัยอย่างเคร่งครัด ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัยในทันที

ผู้บังคับบัญชาที่ละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนตามวรรคหนึ่งหรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๔๘ พนักงานและพนักงานโครงการต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้ต่อพนักงาน พนักงานโครงการ หรือผู้ร่วมปฏิบัติงานของสำนักงานไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหรือนอกสถานที่ปฏิบัติงาน โดยผู้ถูกระทำมิได้ยินยอมต่อการกระทำนั้น หรือทำให้ผู้ถูกระทำเดือดร้อนรำคาญ

(๑) กระทำการด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง เป็นต้น

(๒) กระทำการด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น วิพากษ์วิจารณ์ร่างกาย พุดหยอกล้อ พุดหยาบคายเป็นต้น

(๓) กระทำการด้วยอากัปกิริยาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาณหรือสัญลักษณ์ใด ๆ เป็นต้น

(๔) การแสดงหรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่สื่อไปในทางเพศ เช่น แสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมายข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น เป็นต้น

(๕) การแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่สื่อไปในทางเพศซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ

ข้อ ๔๙ ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่

(๑) การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ หรือแบบธรรมเนียมของสำนักงาน อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง

(๒) การปฏิบัติงานโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ หรือแบบธรรมเนียมของสำนักงาน อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง

(๓) การประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงในการปฏิบัติงานอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง

(๔) การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่า ๗ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับหรือระเบียบของสำนักงาน

(๕) การเปิดเผยความลับของสำนักงานอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง

(๖) การปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้

(๗) การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษจำคุกสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) การจงใจรายงานเท็จหรือให้การเท็จต่อสำนักงานหรือผู้บังคับบัญชา เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง การปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๙) การปลอมแปลงเอกสารหรือใช้เอกสารเท็จ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง

(๑๐) การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ และข่มเหงผู้มาติดต่อกิจการของสำนักงานอย่างร้ายแรง

(๑๑) ลักขโมยหรือยักยอกทรัพย์สินของสำนักงาน หรือของบุคคลหนึ่งบุคคลใด

(๑๒) นำสิ่งเสพติดให้โทษหรืออาวุธร้ายแรงเข้ามาในบริเวณสำนักงานโดยผิดกฎหมาย

(๑๓) เล่นการพนันในเวลาปฏิบัติงานหรือภายในบริเวณสำนักงาน

(๑๔) เมาสุราหรือเสพสิ่งเสพติดและอาละวาด

ส่วนที่ ๒  
การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๐ เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยในทันที

เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารับดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ก็ให้รายงานให้ผู้อำนวยการทราบเพื่อสอบสวนความผิดทางวินัยให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

เมื่อกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชา รายงานต่อผู้อำนวยการ เพื่อให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยหรือคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง แล้วแต่กรณี โดยไม่ชักช้า

ในกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้อำนวยการกระทำผิดวินัย ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยหรือคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง แล้วแต่กรณี โดยไม่ชักช้า ประกอบด้วย

- (๑) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของคณะอนุกรรมการ จำนวน ๑ คน เป็นประธาน
- (๒) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิของคณะอนุกรรมการ จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลของคณะอนุกรรมการ จำนวน ๔ คน เป็นกรรมการ
- (๔) พนักงาน จำนวน ๑ คน เป็นเลขานุการ

การดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะอนุกรรมการกำหนด

ผู้อำนวยการหรือผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๕๑ พนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องหรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยตามข้อ ๕๐ วรรคสาม มีอำนาจสั่งพักงานพนักงานหรือพนักงานโครงการผู้นั้นในระหว่างรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนหรือมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัยหรือกระทำผิดวินัยแต่ไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือมิได้กระทำความผิดตามที่ถูกฟ้องหรือถูกกล่าวหา และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดวินัยตามข้อ ๕๐ วรรคสาม สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งระดับเดียวกันกับที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

การสั่งพนักงานตามวรรคหนึ่ง ห้ามมิให้สั่งพนักงานย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่เป็นการสั่งพนักงาน พนักงานหรือพนักงานโครงการที่อยู่ในระหว่างถูกคุมขังหรือต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษา ให้สั่งพนักงานย้อนหลังไปถึงวันที่ถูกคุมขังหรือต้องโทษจำคุกได้

คำสั่งพนักงานให้ทำเป็นหนังสือตามแบบคำสั่งของสำนักงาน โดยระบุชื่อผู้ถูกสั่งพนักงาน รวมทั้งกรณีและเหตุที่สั่งให้พนักงาน และแจ้งคำสั่งนั้นให้ผู้ถูกสั่งพนักงานทราบ พร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกสั่งพนักงาน และให้ผู้ถูกสั่งพนักงานลงนามและวันที่รับทราบคำสั่งไว้ด้วย แต่ถ้าไม่อาจแจ้งให้ทราบได้หรือผู้ถูกสั่งพนักงานไม่ยอมลงนามรับทราบคำสั่ง ให้แจ้งโดยหนังสือพร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปให้ผู้ถูกสั่งพนักงาน ณ ที่อยู่ของผู้นั้นซึ่งปรากฏตามหลักฐานของสำนักงาน และให้ถือว่าได้แจ้งคำสั่งพนักงานให้ทราบโดยชอบแล้ว

พนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ใดถูกสั่งพนักงาน ให้งดเบิกจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างสำหรับพนักงานหรือพนักงานโครงการผู้นั้นนับตั้งแต่วันที่สั่งให้พนักงานเป็นต้นไป แต่กรณีที่พนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ถูกสั่งพนักงานได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ล่วงเลยวันที่สั่งให้พนักงานเพราะมิได้รับทราบคำสั่งพนักงาน ให้เบิกจ่ายเงินเดือนให้ถึงวันที่ได้รับทราบหรือควรจะได้รับทราบคำสั่งพนักงานนั้น ถ้าพนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ถูกสั่งพนักงานจำเป็นต้องส่งมอบงาน ก็ให้เบิกจ่ายเงินเดือนให้ถึงวันส่งมอบงานเสร็จ แต่ต้องไม่เกิน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบหรือควรจะได้รับทราบคำสั่งพนักงานนั้น

เงินเดือนระหว่างพนักงานนั้น เมื่อการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีถึงที่สุด

(๑) ถ้าปรากฏว่าพนักงานหรือพนักงานโครงการที่ถูกสั่งพนักงานมิได้กระทำความผิดวินัย หรือได้กระทำความผิดวินัยแต่ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ให้จ่ายเงินเดือนให้เต็ม

(๒) ถ้าปรากฏว่าพนักงานหรือพนักงานโครงการที่ถูกสั่งพนักงานได้กระทำความผิดวินัย แต่ถูกลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ให้จ่ายเงินเดือนให้โดยตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนที่จะต้องจ่ายตามโทษที่ได้รับ

(๓) พนักงานหรือพนักงานโครงการที่ถูกสั่งพนักงานได้กระทำความผิดวินัย และถูกลงโทษปลดออก ห้ามมิให้จ่ายเงินเดือน

ถ้าพนักงานหรือพนักงานโครงการที่ถูกสั่งพนักงานตายเสียก่อนการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีถึงที่สุด ให้ผู้มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดวินัยตามข้อ ๕๐ วรรคสาม พิจารณาและวินิจฉัยตามหลักฐานเท่าที่มีอยู่ว่าจะจ่ายเงินเดือนระหว่างพนักงานให้แก่ทายาทของพนักงานหรือพนักงานโครงการ หรือจะไม่จ่าย โดยให้นำหลักเกณฑ์ตามวรรคห้ามาใช้ในการพิจารณาโดยอนุโลม

ข้อ ๕๒ พนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ใดให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนหรือสอบสวนตามระเบียบของสำนักงาน อันเป็นประโยชน์และผลดียิ่งต่อสำนักงาน สำนักงานอาจพิจารณาให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษได้

พนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ใดอยู่ในฐานะที่อาจจะถูกกล่าวหาว่าร่วมกระทำผิดวินัย ให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำต่อบุคคลหรือคณะบุคคลตามความในวรรคหนึ่งเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยที่ได้กระทำมา จนเป็นเหตุให้มีการสอบสวนพิจารณาทางวินัยแก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการกระทำผิด สำนักงานอาจใช้ดุลพินิจกับผู้นั้นไว้เป็นพยานหรือพิจารณาลดโทษทางวินัยตามควรแก่กรณีได้

พนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ใดให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง อันเป็นเท็จให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการการให้บำเหน็จความชอบ การกักเป็นพยาน การลดโทษ และการให้ความคุ้มครองพยาน ให้เป็นไปตามที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๕๓ พนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อสำนักงานตามข้อบังคับและระเบียบของสำนักงาน หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับสำนักงานหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากงานไปแล้ว โดยมีใช้เพราะเหตุถึงแก่ความตาย ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา และดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากงาน แต่ทั้งนี้ ต้องดำเนินการภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน

ในกรณีตามวรรคหนึ่งถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

### ส่วนที่ ๓

#### การลงโทษทางวินัย

ข้อ ๕๔ พนักงานและพนักงานโครงการผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จึงต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่จะมีเหตุอันควรงดโทษหรือลดหย่อนโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๕ โทษทางวินัยมี ๔ สถาน ดังนี้

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

ข้อ ๕๖ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ออกคำสั่งลงโทษทางวินัยแก่พนักงานหรือพนักงานโครงการ ซึ่งมีตำแหน่งต่ำกว่าผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าลงมา ส่วนพนักงานหรือพนักงานโครงการซึ่งมีตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไปจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ให้ประธานคณะกรรมการเป็นผู้ออกคำสั่งลงโทษทางวินัยแก่ผู้อำนวยการ

ข้อ ๕๗ การลงโทษทางวินัยแก่พนักงานหรือพนักงานโครงการให้ทำเป็นคำสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด โดยคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าพนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ถูกลงโทษได้กระทำความผิดวินัยในกรณีใด และตามข้อใด

ในกรณีที่เป็นการกระทำความผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง และเป็นความผิดเล็กน้อยที่พนักงานหรือพนักงานโครงการได้กระทำความผิดเป็นครั้งแรก ถ้าผู้ออกคำสั่งลงโทษเห็นว่ามิใช่เหตุอันสมควรลงโทษ จะงดโทษให้โดย ว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือก็ได้

ข้อ ๕๘ พนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้สั่งลงโทษปลดออก

ข้อ ๕๙ เมื่อพนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอันเนื่องมาจากกระทำความผิดวินัย เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับสำนักงานหรือความผิดสุจริต แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากงานไปแล้ว ผู้ออกคำสั่ง ลงโทษก็ยังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกได้ เว้นแต่พนักงานหรือพนักงานโครงการผู้นั้นจะออกจากงาน เพราะเหตุถึงแก่ความตาย

#### หมวด ๙

#### การอุทธรณ์

ข้อ ๖๐ พนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ใด เว้นแต่ผู้อำนวยการ ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ถูกสั่งให้ พักงานหรือถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้อบังคับนี้ และประสงค์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย คำสั่ง พักงานหรือคำสั่งให้ออกจากงานดังกล่าว ให้ผู้นั้นยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่ยุติ และให้ผู้อำนวยการดำเนินการให้เป็นไปตามนั้นโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ามาปฏิบัติงาน ให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสั่งให้ พนักงานหรือพนักงานโครงการกลับเข้ามาปฏิบัติงานตามข้อ ๕๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นไปตามที่ คณะอนุกรรมการกำหนด

## หมวด ๑๐

## การร้องทุกข์

ข้อ ๖๑ พนักงานหรือพนักงานโครงการมีสิทธิร้องทุกข์ได้ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือแบบธรรมเนียมของสำนักงาน ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีเป็นการร้องทุกข์ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำกว่าผู้อำนวยการลงมา ให้ผู้ร้องทุกข์ยื่นคำร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อผู้อำนวยการ และให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคำร้องทุกข์ชั้นคณะหนึ่งเพื่อพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ และรายงานผลการพิจารณาร้องทุกข์ให้ผู้อำนวยการทราบเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป เมื่อผู้อำนวยการได้สั่งการเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นที่ยุติ

(๒) ในกรณีเป็นการร้องทุกข์ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการ ให้ผู้ร้องทุกข์ยื่นคำร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการ และให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคำร้องทุกข์ชั้นคณะหนึ่งที่มีองค์ประกอบเช่นเดียวกับคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยตามข้อ ๕๐ วรรคสี่ เพื่อพิจารณาร้องทุกข์และรายงานผลการพิจารณาให้คณะกรรมการเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป เมื่อคณะกรรมการได้สั่งการเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นที่ยุติ

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาร้องทุกข์ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

## หมวด ๑๑

## การออกจากงาน

ข้อ ๖๒ ภายใต้บังคับตามมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พ.ศ. ๒๕๓๔ พนักงานและพนักงานโครงการของสำนักงานออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ลาออกและได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือการลาออกอื่นใดที่มีผลตามข้อบังคับนี้
- (๔) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง ยุบหน่วยงาน หรือยุบเลิกโครงการ
- (๕) สิ้นสุดสัญญาการปฏิบัติงาน
- (๖) ถูกสั่งให้ออกตามข้อบังคับนี้
- (๗) ถูกสั่งลงโทษทางวินัยถึงขั้นปลดออก



(๘) ครบวาระ

(๙) ครบอายุการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๐ (๒) (ก) (ข) และข้อ ๖๓ วรรคสอง

ในกรณีที่เป็นการออกจากงานตาม (๕) หรือ (๘) หากพนักงานและพนักงานโครงการนั้นได้ทำสัญญาการปฏิบัติงานต่อไปในสำนักงาน ให้นำอายุงานต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ในการคำนวณผลประโยชน์ของพนักงานและพนักงานโครงการนั้นตามข้อบังคับและระเบียบของสำนักงาน

ข้อ ๖๓ ให้พนักงานหรือพนักงานโครงการครบเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ และให้ออกจากงานเพราะครบเกษียณอายุตั้งแต่วันถัดจากวันสิ้นปีงบประมาณ

ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นควรต่ออายุการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานหรือพนักงานโครงการซึ่งจะต้องออกจากงานเพราะครบเกษียณอายุ ให้นำหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๐ (๒) มาใช้บังคับโดยอนุโลม ทั้งนี้ ให้ต่ออายุการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานหรือพนักงานโครงการดังกล่าวได้ครั้งละไม่เกิน ๑ ปี

ข้อ ๖๔ พนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้อำนวยการเป็นการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่พนักงานหรือพนักงานโครงการประสงค์จะลาออกจากงานก่อนครบระยะเวลาที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ถ้าผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้อำนวยการพิจารณาเห็นว่า การอนุญาตให้พนักงานหรือพนักงานโครงการลาออกจากงานตามความประสงค์ของพนักงานหรือพนักงานโครงการจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่สำนักงาน ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งอนุญาตได้ และเมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่ผู้อำนวยการได้พิจารณาแล้วเห็นว่า มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่สำนักงานจะยับยั้งการลาออกของพนักงานหรือพนักงานโครงการไว้เป็นเวลาไม่เกิน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้ว ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ถ้าผู้อำนวยการมิได้ยับยั้งการลาออกตามวรรคสาม ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันที่ผู้นั้นประสงค์ขอให้มีผลลาออก

ในกรณีที่พนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ใดที่ประสงค์จะลาออกจากงานอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย ให้ดำเนินการสอบสวนต่อไปให้เสร็จสิ้นภายใน ๑ เดือน นับแต่วันที่ขอลาออก เว้นแต่กรณีที่มีเหตุอันสมควร ผู้อำนวยการอาจอนุมัติให้ขยายเวลาสอบสวนออกไปอีกได้ตามความจำเป็น แม้ว่าการลาออกจะมีผลแล้วก็ตาม โดยให้สำนักงานระงับการจ่ายบำเหน็จ รวมทั้งเงินที่สำนักงานจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพและผลประโยชน์ในส่วนของเงินดังกล่าวไว้เป็นการชั่วคราวจนกว่าการดำเนินการทางวินัยจะถึงที่สุด

ข้อ ๒๕ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้พนักงานหรือพนักงานโครงการออกจากงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) เมื่อพนักงานหรือพนักงานโครงการเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (๒) เมื่อพนักงานหรือพนักงานโครงการขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๐
- (๓) เมื่อพนักงานหรือพนักงานโครงการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด
- (๔) เมื่อพนักงานหรือพนักงานโครงการต้องรับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ข้อ ๒๖ เมื่อพนักงานหรือพนักงานโครงการสมัครไปปฏิบัติงานพิเศษตามความประสงค์ของสำนักงาน ผู้อำนวยการจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานเป็นการชั่วคราว โดยมีกำหนดระยะเวลาครั้งละไม่เกิน ๑ ปี

เมื่อพนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานชั่วคราวตามวรรคหนึ่งที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๐ ประสงค์จะกลับเข้าเป็นพนักงานหรือพนักงานโครงการ ให้มีหนังสือขอลับเข้าเป็นพนักงานหรือพนักงานโครงการภายในกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง และให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าเป็นพนักงานหรือพนักงานโครงการปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งระดับเดียวกันกับที่จะต้องใช้อุสมบัตินั้นมีอยู่ โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ไม่น้อยกว่าเดิม แต่หากมิได้ขอลับเข้าเป็นพนักงานหรือพนักงานโครงการภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ถือว่าคำสั่งให้ออกจากงานชั่วคราวตามวรรคหนึ่งเป็นคำสั่งให้ออกจากงานเด็ดขาด

ข้อ ๒๗ เมื่อพนักงานหรือพนักงานโครงการไปรับราชการทหารตามกฎหมาย ให้ผู้อำนวยการสั่งให้พนักงานหรือพนักงานโครงการผู้นั้นออกจากงานเป็นการชั่วคราว

เมื่อพนักงานหรือพนักงานโครงการผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานชั่วคราวตามวรรคหนึ่งพ้นจากราชการทหารโดยมิได้กระทำการใดในระหว่างรับราชการทหารให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง โดยมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๐ หากประสงค์จะกลับเข้าเป็นพนักงานหรือพนักงานโครงการให้มีหนังสือขอลับเข้าเป็นพนักงานหรือพนักงานโครงการภายในกำหนด ๓๐ วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร และให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าเป็นพนักงานหรือพนักงานโครงการปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งระดับเดียวกันกับที่จะต้องใช้อุสมบัตินั้นมีอยู่ โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ไม่น้อยกว่าเดิม แต่หากมิได้ขอลับเข้าเป็นพนักงานหรือพนักงานโครงการภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ถือว่าคำสั่งให้ออกจากงานชั่วคราวตามวรรคหนึ่งเป็นคำสั่งให้ออกจากงานเด็ดขาด

หมวด ๑๒  
บทเฉพาะกาล

---

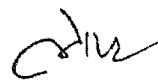
ข้อ ๖๘ ให้สัญญาการปฏิบัติงานเดิมที่สำนักงานทำไว้กับพนักงานและพนักงานโครงการก่อนวันที่ข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับ มีผลใช้บังคับอยู่ต่อไปจนกว่าสัญญาการปฏิบัติงานเดิมจะสิ้นสุดลงหรือจนกว่าสำนักงานได้จัดทำสัญญาการปฏิบัติงานกับพนักงานและพนักงานโครงการใหม่ตามข้อบังคับฉบับนี้แล้ว

ข้อ ๖๙ ในระหว่างที่ยังมิได้ประกาศใช้ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ รวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ให้นำระเบียบ คำสั่ง ประกาศ รวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ ที่ได้ออกใช้บังคับก่อนที่ข้อบังคับนี้จะมีผลใช้บังคับ มาใช้ประกอบกับการดำเนินการใด ๆ ตามข้อบังคับนี้โดยอนุโลม

ข้อ ๗๐ ให้คำว่า “ลูกจ้าง” ตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งของสำนักงานที่ยังมีผลใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน หมายความว่า “พนักงานโครงการ” ตามข้อบังคับนี้ด้วย

ข้อ ๗๑ ให้คณะกรรมการสอบสวนความผิดวินัย คณะทำงานพิจารณาอุทธรณ์ คณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ หรือคณะทำงานอื่นใด ที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามข้อบังคับ คณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือโดยอาศัยอำนาจของระเบียบ คำสั่ง ประกาศ รวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการที่ออกใช้บังคับโดยอาศัยอำนาจตามข้อบังคับคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑ ยังคงปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ต่อไปได้จนกว่าภาระหน้าที่จะเสร็จสิ้น

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘



(นายพิเชฐ ดุรงคเวโรจน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
ประธานกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ