



ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง
ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19(9) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2548 และมติที่ประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ครั้งที่ 2/2553 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2553 จึงออกข้อบังคับว่าด้วยการพัฒนาและการบริหารงานบุคคลไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553”

ข้อ 2 ให้ยกเลิกข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ.2549 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2550 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2552 และให้ใช้ข้อบังคับนี้แทนนับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ 3 ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบัน

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบัน

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคล

“ตำแหน่งบริหาร” หมายความว่า รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่า หัวหน้าสำนักงานกรุงเทพฯ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า บุคคลที่สถาบันอนุมัติให้ทำสัญญาปฏิบัติงาน และแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 35 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2548

ข้อ 4 ให้ผู้อำนวยการ เป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจ วางระเบียบ ออกประกาศ หรือคำสั่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและคำวินิจฉัยนั้นให้เป็นที่สิ้นสุด

/หมวด 1

หมวด 1

คณะกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคล

ข้อ 5 ให้มีคณะกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคล ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งคณะหนึ่งประกอบด้วย

- (1) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการเป็นประธานอนุกรรมการ
- (2) ผู้อำนวยการเป็นรองประธานอนุกรรมการ
- (3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลไม่เกิน 3 คนเป็นอนุกรรมการซึ่งคณะกรรมการเห็นชอบ
- (4) ตัวแทนเจ้าหน้าที่ 1 คนเป็นอนุกรรมการ
- (5) ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ให้ผู้ผู้อำนวยการเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตาม (3) เพื่อให้คณะกรรมการเห็นชอบ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ 6 อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคแรก อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติของการเป็นอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
- (4) คณะกรรมการให้พ้นจากตำแหน่ง

ในกรณีที่อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการแต่งตั้งแทนภายใน 60 วัน และให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งแทนมีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ที่ตนแทน

ในกรณีที่อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งขึ้นใหม่ ให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่

ข้อ 7 คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

- (1) ออกระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและบริหารงานบุคคล ตลอดจนสวัสดิการของเจ้าหน้าที่
- (2) กำหนดหลักเกณฑ์รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือหนังสือรับรองคุณวุฒิอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้งและกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ
- (3) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและบริหารงานบุคคล ตลอดจนสวัสดิการของเจ้าหน้าที่
- (4) รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากร
- (5) แต่งตั้งคณะทำงานหรือบุคคล ทำการใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่
- (6) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ 8 การประชุมของคณะอนุกรรมการต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

ถ้าอนุกรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียในเรื่องนั้น โดยตรง อนุกรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุมในเรื่องนั้น

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ 9 ผู้สมัครเป็นเจ้าหน้าที่ ต้องยื่นใบสมัครพร้อมหลักฐาน ตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 10 ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์
- (3) สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา
- (4) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน
- (5) ไม่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น
- (6) ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 15(3) (4) (5) (6) หรือ (7) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2548

ความใน (1) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ชาวต่างประเทศ ซึ่งสถาบันจำเป็นต้องจ้างหรือแต่งตั้งตามข้อผูกพันหรือข้อตกลงตามลักษณะภารกิจของสถาบัน

หมวด 2

การกำหนดตำแหน่ง การทำสัญญา การแต่งตั้ง อัตราเงินเดือน

การเลื่อนขั้นเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และการประเมินผลงาน

ข้อ 11 การกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 12 เจ้าหน้าที่จะมีตำแหน่งอย่างไรและจำนวนเท่าใดให้คณะอนุกรรมการกำหนดในรูปแบบอัตราค่าจ้างและให้รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการ

ข้อ 13 ให้คณะอนุกรรมการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง โดยให้แสดงประเภทชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น คณะอนุกรรมการอาจอนุมัติให้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนดก็ได้

ข้อ 14 อัตราเงินเดือนขั้นต่ำของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามที่คณะอนุกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคลกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ 15 ให้รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการอุทยานหลวงราชพฤกษ์ หัวหน้าสำนักงานกรุงเทพฯ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นรายเดือน ตามที่คณะกรรมการกำหนด

กรณีผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการซึ่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2548 มาตรา 47 กำหนดไว้เป็นการเฉพาะนั้น ให้ได้รับค่าตอบแทนสำหรับผู้อำนวยการตามที่รัฐมนตรีผู้กำกับดูแลกำหนด

ข้อ 16 การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของรองผู้อำนวยการ เป็นอำนาจของคณะกรรมการ และการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่อื่นเป็นอำนาจของผู้ผู้อำนวยการ ทั้งนี้การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้เลื่อนได้ในวงเงินไม่เกินร้อยละเจ็ดของอัตราเงินเดือนรวมของสถาบัน ณ วันที่ 1 กันยายน

ข้อ 17 เจ้าหน้าที่ที่ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจ เงินเพิ่มเติมประจำตำแหน่งหรือเงินเพิ่มพิเศษอย่างอื่นตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะอนุกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ 18 การแต่งตั้งบุคคลเป็นเจ้าหน้าที่ให้แต่งตั้งจากผู้ผ่านการสรรหาหรือการคัดเลือกตามวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน หรือผลงานทางวิชาการอาจได้รับอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าขั้นต้นของตำแหน่งหรือวุฒิการศึกษา ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 19 ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ 20 ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างกับผู้ที่ผ่านการสรรหาหรือการคัดเลือกเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันทุกตำแหน่ง จำแนกเป็นตำแหน่งบริหาร และตำแหน่งผู้ปฏิบัติ โดยมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานและเงื่อนไขต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

(1) สัญญาจ้างตำแหน่งบริหาร มีระยะเวลาไม่เกิน 4 ปี โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มข้นอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง และอาจได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารอีกโดยไม่จำกัดวาระ

(2) สัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ฉบับแรกมีกำหนดเวลาไม่เกิน 2 ปี และฉบับที่ 2 มีกำหนดเวลาไม่เกิน 3 ปี โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเข้มข้นอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งในช่วงระยะ 5 ปีแรกของสัญญา เพื่อการเลื่อนเงินเดือน และ/หรือการเลื่อนตำแหน่ง

หลังจากครบกำหนดสัญญาจ้าง 5 ปีนั้น อาจต่ออายุสัญญาจ้างเป็นสัญญาจ้างระยะยาวได้ โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อการเลื่อนเงินเดือน และ/หรือการเลื่อนตำแหน่ง เว้นแต่ในปีที่เจ้าหน้าที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

เจ้าหน้าที่จะได้รับการต่ออายุสัญญาจ้างทุกครั้ง เว้นแต่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งจะกระทำก่อนครบอายุสัญญาจ้างอย่างน้อย 60 วัน

การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องกระทำด้วยความเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาต้องแจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ทราบทุกครั้งที่มีการประเมิน

หมวด 3

การจ้างที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ 21 บุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานเป็นพิเศษอาจได้รับการว่าจ้างให้เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง โดยได้รับการอนุมัติตำแหน่งและค่าจ้างตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยการทำสัญญาจ้างเป็นคราวๆ โดยให้ผู้อำนวยการเป็นผู้เสนอขออนุมัติว่าจ้างต่อคณะกรรมการ

หมวด 4

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ 22 ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ผลการประเมินนั้นเป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การออกจากงานหรือเลิกการจ้างแล้วแต่กรณี

วิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีและการเลื่อนตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 23 ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาและฝึกอบรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้สถาบันจัดทำแผนงานและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม

ข้อ 24 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่รวมทั้งที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการพัฒนา ดังนี้

- (1) การไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน
- (2) การไปปฏิบัติงานวิจัย หรืองานวิชาการอื่นๆ
- (3) การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่รวมทั้งที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ
- (4) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (5) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่รวมทั้งที่ปรึกษา

และผู้เชี่ยวชาญ

/หลักเกณฑ์

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการพัฒนารวมทั้งสัญญาผูกพันในการปฏิบัติงานดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด 5

วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ 25 วันทำงานกำหนดสัปดาห์ละห้าวัน วันละแปดชั่วโมง รวมสัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบ ชั่วโมง มีวันหยุดประจำสัปดาห์สัปดาห์ละ 2 วัน ได้แก่วันเสาร์และวันอาทิตย์

วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดอื่นของสถาบัน โดยอิงวันหยุดราชการประจำปี ให้สถาบัน ประกาศให้ทราบล่วงหน้าเป็นประจำทุกปีไป ในกรณีวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำ สัปดาห์ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีนั้นไปหยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป

กรณีที่มีความจำเป็น ผู้อำนวยการจะเปลี่ยนแปลงวันและเวลาทำงานและวันหยุดตามประเพณี ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในบางภารกิจได้

ข้อ 26 การลามี 8 ประเภท คือ

- (1) การลาป่วย
- (2) การลาคลอดบุตร
- (3) การลากิจส่วนตัว
- (4) การลาพักผ่อนประจำปี
- (5) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (6) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (7) การลาศึกษาต่อ
- (8) การลาประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาประเภทต่างๆ ให้เป็นไปตามระเบียบ คณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการลาของเจ้าหน้าที่

ข้อ 27 เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้สถาบันจัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์ เกื้อกูล และสิทธิประโยชน์อื่น รวมทั้งเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่เจ้าหน้าที่ตามความจำเป็นและ เหมาะสม

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น รวมทั้งเงินตอบแทน ดังกล่าวให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ห้ามจ่ายเงินตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ที่ถูกปลดออกจากงานเพราะกระทำผิดวินัย

หมวด 6

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ 28 เจ้าหน้าที่ จักต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ 29 เจ้าหน้าที่ต้องสุภาพเรียบร้อย และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ

ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่สถาบันหรือไม่เป็นการรักษาผลประโยชน์ของสถาบัน ควรเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาทันที หากผู้บังคับบัญชายินยอมให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ผู้ได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

ข้อ 30 เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย ข้อบังคับ กฎ ระเบียบ และคำสั่งของสถาบัน

ข้อ 31 เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่สถาบัน ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของสถาบัน

ข้อ 32 เจ้าหน้าที่ต้องอุทิศเวลาให้แก่สถาบัน ด้วยความอุตสาหะเพื่อให้ภารกิจนั้นๆ บรรลุซึ่งความสำเร็จและต้องปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

ข้อ 33 เจ้าหน้าที่ต้องรักษาความลับของสถาบัน

ข้อ 34 เจ้าหน้าที่ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน

ข้อ 35 เจ้าหน้าที่ต้องมีความสามัคคี และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อสถาบัน

ข้อ 36 เจ้าหน้าที่ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือเป็นรายงานเท็จด้วย

ข้อ 37 เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่น ได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ 38 เจ้าหน้าที่ต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใดซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์ของสถาบัน

ข้อ 39 เจ้าหน้าที่ต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

ข้อ 40 เจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำความผิดวินัยกรณีต่อไปนี้ เป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(1) ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร เป็นเหตุให้สถาบันเสียหายอย่างร้ายแรงหรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(2) ทุจริตต่อหน้าที่

(3) กระทำความผิดวินัยกรณีใดกรณีหนึ่ง เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(4) จงใจปฏิบัติ หรือกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

ข้อ 41 ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัย หากละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ 42 โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

(1) ภาคทัณฑ์

(2) งดบำเหน็จความชอบ

(3) ตัดเงินเดือน

(4) ลดขั้นเงินเดือน

(5) ปลดออก

ข้อ 43 การลงโทษเจ้าหน้าที่ต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ 44 เจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งต่อผู้กระทำความผิดเพื่อทราบ และรายงานต่อผู้อำนวยการเพื่อสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำความผิดเล็กน้อย ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ามีความผิดควรลดโทษให้โดยว่ากล่าวตัดเดือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ 45 เจ้าหน้าที่ มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผู้อำนวยการและให้ผู้บัญชาการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยทันที

เจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะต้องได้รับโทษปลดออก

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ 46 เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิด ลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะลาออกไปแล้ว ผู้อำนวยการยังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกได้ เว้นแต่ผู้นั้นตาย

ข้อ 47 เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวน หรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นไม่ได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่นก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงานและการจ่ายเงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 48 ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือผู้ตรวจสอบภายในมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการในการพิจารณาดำเนินการ

หมวด 7

การออกจากงาน

ข้อ 49 เจ้าหน้าที่ออกจากงานในกรณีต่อไปนี้

- (1) ตาย
- (2) เกษียณอายุ
- (3) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ 10
- (5) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบส่วนงาน หรือยุบเลิกสำนักงาน
- (6) สิ้นสุดสัญญา
- (7) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้างตามข้อ 51
- (8) ถูกสั่งลงโทษปลดออก

ข้อ 50 เจ้าหน้าที่รวมถึงที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานหรือการจ้าง ให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าตามแบบที่กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาอนุญาต เมื่อผู้อำนวยการอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานหรือการจ้างได้

ในกรณีการขอลาออกจากงานหรือการจ้าง เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งงานของสถาบัน จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกิน 90 วัน นับแต่วันขอลาออกก็ได้

ข้อ 51 ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ในการสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง นอกจากให้ทำได้ในกรณีที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้แล้ว ให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วยคือ

- (1) เมื่อเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สม่ำเสมอ
- (2) เมื่อปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใดๆ
- (3) เมื่อขาดคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ 10 หรือขาดพื้นฐานความรู้ก่อนการแต่งตั้ง โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ 13

- (4) เมื่อมีผลการปฏิบัติงานประจำปีอยู่ในระดับ “ต้องปรับปรุง” ติดต่อกัน 2 ปี
- (5) เมื่อปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์
- (6) เมื่อต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่กรณีถูกจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อสถาบัน จะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างก็ได้

การออกจากงานตาม (1) (2) และ (5) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ 52 เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ใดสมัคร ไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ ซึ่งมีใช้โครงการของสถาบัน ผู้อำนวยการจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ 53 เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ใด ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานเป็นการชั่วคราวได้

หมวด 8

การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ 54 ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งประกอบด้วย

- (1) ประธานอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการในคณะกรรมการ
- (2) อนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ระดับบริหารของสถาบันจำนวนหนึ่งคน

- (3) อนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ต่ำกว่าระดับบริหารของสถาบันจำนวนหนึ่งคน

- (4) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายนอก จำนวน 2 คน โดยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายอย่างน้อย 1 คน

ให้ผู้อำนวยการเสนอรายชื่อบุคคลตาม (2) (3) และ (4) เพื่อให้คณะกรรมการแต่งตั้งให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในสำนักอำนาจการของสถาบันเป็นเลขานุการ

ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี
 ในกรณีที่ตำแหน่งประธานอนุกรรมการ หรืออนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ว่างลง
 ก่อนกำหนดให้ดำเนินการแต่งตั้งประธานอนุกรรมการ หรืออนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แทนภายใน
 กำหนดสามสิบวัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่างลง เว้นแต่วาระประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการอุทธรณ์
 และร้องทุกข์ที่เหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการแต่งตั้งก็ได้ ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นประธาน
 อนุกรรมการหรืออนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แทนนั้น ให้อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้
 ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พ้นจากตำแหน่ง
 ตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งใหม่ ให้ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ปฏิบัติ
 หน้าที่ไปก่อนจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แล้ว

ข้อ 55 คณะอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

- (1) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งเลิกจ้าง ลงโทษปลดออก ลดขั้นเงินเดือน
 ตัดเงินเดือน งดบำเหน็จความชอบ ภาคทัณฑ์
- (2) พิจารณาเรื่องร้องทุกข์
- (3) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการ
 อุทธรณ์และร้องทุกข์

ในการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้คณะอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ปฏิบัติ
 หน้าที่ด้วยความเป็นกลางเพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งความเที่ยงธรรม

**ข้อ 56 การประชุมของคณะอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ต้องมีอนุกรรมการ
 มาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม**

ในการประชุมถ้าประธานอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติ
 หน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์คนหนึ่งให้มีเสียง
 หนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็น
 เสียงชี้ขาด

ข้อ 57 เจ้าหน้าที่ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ให้มีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

- (1) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ให้อุทธรณ์ต่อคณะอนุกรรมการอุทธรณ์
 และร้องทุกข์ภายในสิบห้าวันนับแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์
 พิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

- (2) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง ให้อุทธรณ์ต่อคณะอนุกรรมการ
 อุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะอนุกรรมการอุทธรณ์และ

/ร้องทุกข์

ร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่ได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกและไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงานได้โดยให้นำความในข้อ 47 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 58 เจ้าหน้าที่มีสิทธิร้องทุกข์ได้ในกรณีต่อไปนี้

(1) เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสถาบัน หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ตามขั้นตอน ดังนี้

(ก) ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปหนึ่งชั้นจากผู้ที่ปฏิบัติต่อตน หากผลการวินิจฉัยยังไม่เป็นที่พอใจ ก็ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการภายในสิบห้าวันนับแต่วันเกิดสิทธิให้ร้องทุกข์หรือทราบผลการวินิจฉัย หากผลการวินิจฉัยของผู้อำนวยการยังไม่เป็นที่พอใจก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวัน เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(ข) ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ กรณีที่ผู้อำนวยการเป็นผู้ปฏิบัติต่อตนภายในสามสิบวันนับตั้งแต่เกิดสิทธิให้ร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(2) เมื่อถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าไปปฏิบัติงานให้นำความในข้อ 47 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์กำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ 59 ในระหว่างที่ยังไม่มีระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีปฏิบัติเพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้นำระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือ วิธีปฏิบัติ ที่ใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 60 การใดที่เกี่ยวกับการพัฒนาและบริหารงานบุคคล ที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จ ในวันที่ข้อบังคับนี้ มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามระเบียบเดิมต่อไปจนแล้วเสร็จ หรือจนกว่าจะสามารถดำเนินการตามข้อบังคับฉบับนี้ได้

ประกาศ ณ วันที่ 5 เดือนเมษายน พ.ศ. 2553

pk u - 1

(นายปิติพงศ์ พึ่งบุญ ณ อยุธยา)

ประธานกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง