



ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง
ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล เพื่อให้งานด้านการพัฒนาและบริหารงานบุคคลของสถาบัน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๙) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๐ และมติที่ประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ครั้งที่ ๗/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙ จึงเห็นสมควรแก้ไขเพิ่มเติมความในข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบทนิยามคำว่า “คณะอนุกรรมการ” ในข้อ ๔ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐ ให้คณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง โดยให้แสดงประเภทชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น คณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรอาจอนุมัติให้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้

ข้อ ๑๑ อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายของข้อบังคับนี้ ถ้าปรากฏว่าอัตราเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้คณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรพิจารณาปรับใหม่ให้เหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๔ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๔ เจ้าหน้าที่ได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจ เงินเพิ่มประจำตำแหน่งหรือเงินเพิ่มพิเศษอย่างอื่นตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะอนุกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิก...

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในวรรคสามของข้อ ๑๗ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“เจ้าหน้าที่ที่จะได้รับการต่ออายุสัญญาจ้างทุกครั้ง เว้นแต่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรกำหนด ซึ่งจะกระทำก่อนครบอายุสัญญาจ้างอย่างน้อย ๖๐ วัน”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๒๐ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“วิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีและการเลื่อนตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรกำหนด”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๒ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๒ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่รวมทั้งที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรอาจกำหนดให้มีการพัฒนาดังนี้

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย หรืองานวิชาการอื่น ๆ
- (๓) การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ รวมทั้งที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ
- (๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ รวมทั้งที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการพัฒนา รวมทั้งสัญญาผูกพันในการปฏิบัติงานดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรกำหนด”

ข้อ ๙ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๒๕ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น รวมทั้งเงินตอบแทนดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการโครงสร้างและพัฒนาบุคลากรกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ”

ข้อ ๑๐ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๐ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๐ โทษทางวินัยมี ๔ สถาน คือ

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

ข้อ ๑๑ ให้เพิ่มความ...

ข้อ ๑๑ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ ๔๑/๑ ข้อ ๔๑/๒ และข้อ ๔๑/๓ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖

“ข้อ ๔๑/๑ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าเจ้าหน้าที่สถาบันผู้ใดกระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นมีหน้าที่ต้องรายงานตามลำดับชั้นให้ผู้อำนวยการทราบโดยเร็ว โดยทำเป็นหนังสือ ซึ่งอย่างน้อยต้องมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อผู้กล่าวหา (ถ้ามี)
- (๒) ชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา
- (๓) ข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์แห่งการกระทำที่กล่าวหาหรือเป็นที่สงสัยว่ากระทำความผิดวินัย
- (๔) พยานหลักฐานที่เกี่ยวข้องเท่าที่มี

ข้อ ๔๑/๒ การกล่าวหาที่จะดำเนินการตามข้อบังคับนี้ ถ้าเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือให้มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- (๑) ระบุชื่อของผู้กล่าวหา และลงลายมือชื่อผู้กล่าวหา
- (๒) ระบุชื่อหรือตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา หรือข้อเท็จจริงที่เพียงพอให้ทราบว่าเป็นการกล่าวหาเจ้าหน้าที่สถาบันผู้ใด
- (๓) ระบุข้อเท็จจริงและพฤติการณ์แห่งการกระทำที่มีการกล่าวหาเพียงพอที่จะเข้าใจได้

หรือแสดงพยานหลักฐานเพียงพอที่จะสืบสวนสอบสวนต่อไปได้

ในกรณีที่เป็นการกล่าวหาด้วยวาจา ให้ผู้บังคับบัญชาผู้ได้รับฟังการกล่าวหาจัดให้มีการทำบันทึกคำกล่าวหาที่มีรายละเอียดตามวรรคหนึ่ง และให้ผู้กล่าวหาลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ข้อ ๔๑/๓ กรณีเป็นที่สงสัยว่าเจ้าหน้าที่สถาบันผู้ใดกระทำความผิดวินัยที่จะดำเนินการตามข้อบังคับนี้ อาจมีลักษณะดังนี้

(๑) มีการกล่าวหาที่ไม่ได้ระบุชื่อผู้กล่าวหา ไม่ได้ลงลายมือชื่อผู้กล่าวหา แต่ระบุชื่อหรือตำแหน่งของผู้ถูกกล่าวหา หรือข้อเท็จจริงที่ปรากฏนั้นเพียงพอที่จะทราบว่าเป็นการกล่าวหาเจ้าหน้าที่สถาบันผู้ใด และข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์นั้นเพียงพอที่จะสืบสวนสอบสวนต่อไปได้ หรือ

(๒) มีข้อเท็จจริงหรือพฤติการณ์ปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นที่สงสัยว่าเจ้าหน้าที่สถาบันผู้ใดกระทำความผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะสืบสวนสอบสวนต่อไปได้”

ข้อ ๑๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๒ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๒ ในกรณีที่ปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ผู้อำนวยการอาจดำเนินการทางวินัย โดยไม่ต้องคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ในกรณีผู้อำนวยการดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเป็นหนังสือให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาภายในระยะเวลาที่กำหนด

ในกรณีที่ผู้ถูกกล่าวหาไม่ชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาภายในเวลาที่กำหนด ให้ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ประสงค์จะชี้แจงแก้ข้อกล่าวหา

เมื่อผู้อำนวยการได้ดำเนินการตามข้างต้นแล้ว ให้พิจารณาสั่งหรือดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณี...

(๑) ในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดวินัยตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง โดยทำเป็นคำสั่ง

(๒) ในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ตามควรแก่กรณี โดยทำเป็นคำสั่ง

(๓) ในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้ โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้ โดยทำเป็นคำสั่งงดโทษ

(๔) ในกรณีที่เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการตามข้อ ๔๓ ต่อไป”

ข้อ ๑๓ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๔๓ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัย และพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนให้เป็นไปตามที่คณะอนุกรรมการ ด้านกฎหมายกำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ”

ข้อ ๑๔ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๔๕ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัย และพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงานและการจ่ายเงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะอนุกรรมการด้านกฎหมายกำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ”

ข้อ ๑๕ ให้ยกเลิกความในวรรคสองของข้อ ๔๙ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันวิจัย และพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

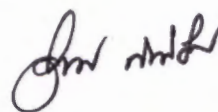
“การออกจากงานตาม (๑) (๒) และ (๕) จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะอนุกรรมการ โครงสร้างและพัฒนาบุคลากร”

ข้อ ๑๖ การอื่นใดที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ดำเนินการตามที่คณะอนุกรรมการ โครงสร้างและพัฒนาบุคลากรกำหนด

ข้อ ๑๗ ในระหว่างที่ยังมิได้ออกข้อบังคับ หรือระเบียบหรือกำหนดกรณีใด เพื่อปฏิบัติการ ตามข้อบังคับนี้ ให้นำข้อบังคับ หรือระเบียบหรือกรณีที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๘ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีปฏิบัติใดที่ออกตามข้อบังคับคณะกรรมการ สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้มีผลใช้บังคับต่อไป จนกว่าจะมีประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีปฏิบัติฉบับใหม่ออกมาใช้บังคับแทน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายอำพน กิตติอำพน)

ประธานกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง