

ข้อบังคับสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

พ.ศ. 2542

หมวด 8

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ 28 พนักงานต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

พนักงานต้องสุภาพเรียบร้อย และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่ สสวท. หรือไม่เป็นการรักษาผลประโยชน์ของ สสวท. ควรเสนอความเห็นทันทีให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่ง หากผู้บังคับบัญช้ายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

ข้อ 29 พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งของ สสวท.

ข้อ 30 พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่ สสวท. ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของ สสวท.

ข้อ 31 พนักงานต้องอุทิศเวลาให้แก่ สสวท. ด้วยความอุตสาหะ เพื่อให้กิจการนั้นๆ บรรลุถึงซึ่งความสำเร็จ และต้องปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

ข้อ 32 พนักงานต้องรักษาความลับของ สสวท.

ข้อ 33 พนักงานต้องประพฤติ และปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน

ข้อ 34 พนักงานต้องรักษาความสามัคคี และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อ สสวท.

ข้อ 35 พนักงานต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือเป็นรายงานเท็จด้วย

ข้อ 36 พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ ถือเป็น การทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ 37 พนักงานต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใดซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของ สสวท.

ข้อ 38 พนักงานต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือแก่ชื่อเสียงของ สสวท.

ข้อ 39 พนักงานกระทำผิดวินัยกรณีต่อไปนี้ ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (1) ละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (2) ทุจริตต่อหน้าที่
- (3) กระทำผิดวินัยกรณีใดกรณีหนึ่งเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ สสวท. อย่างร้ายแรง
- (4) จงใจปฏิบัติหรือกระทำใด ๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ สสวท. อย่างร้ายแรง

ข้อ 40 ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และดูแลระมัดระวัง ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัย ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่า ผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ 41 โทษทางวินัยมี 4 สถานคือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) งดบำเหน็จความชอบ
- (3) ตัดเงินเดือน
- (4) ปลดออก

ข้อ 42 การลงโทษพนักงาน ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษ ให้แสดงว่า ผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ 43 พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ หรือตัดเงินเดือนให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณา ลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำผิดวินัยเล็กน้อย ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามีความผิดอันควรลดโทษจะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ผู้บังคับบัญชาระดับใด จะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 44 พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษปลดออก

พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าเป็นกรณีควรสอบสวน ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า แต่ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวน ให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 45 พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะลาออกไปแล้ว ผู้อำนวยการยังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกได้ เว้นแต่พนักงานผู้นั้นตาย

ข้อ 46 พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงาน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นไม่ได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด 9

การออกจากงาน

ข้อ 47 พนักงานออกจากงานในกรณีต่อไปนี้

- (1) ตาย
- (2) ครบเกษียณอายุ
- (3) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (4) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบส่วนงาน
- (5) สิ้นสุดสัญญา
- (6) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้างตามข้อ 49
- (7) ถูกสั่งลงโทษปลดออก

พนักงานที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการให้ถือเป็นการออกจากการเป็นพนักงาน แต่ให้นับอายุงานในระหว่างดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการต่อเนื่องกับอายุงานเดิมเพื่อประโยชน์ในการกำหนดอัตราเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การคำนวณเงินสงเคราะห์ ค่าชดเชยในกรณีถูกให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง และค่าตอบแทนความชอบในการทำงานในกรณีเกษียณอายุ

ข้อ 48 พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าตามแบบที่กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาอนุญาต เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่พนักงานขอลาออกจากงานเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้ยื่นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของ สสวท. จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้

ข้อ 49 ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้พนักงานออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ในการสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง นอกจากให้ทำได้ในกรณีที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้แล้ว ให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ

- (1) เมื่อพนักงานเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สม่ำเสมอ
- (2) เมื่อพนักงานประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใดๆ
- (3) เมื่อพนักงานขาดคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ 10 หรือขาดพื้นฐานความรู้ก่อนการแต่งตั้ง โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ 15
- (4) เมื่อพนักงานไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้สูงขึ้นติดต่อกัน 3 ปี หรือภายในเวลา 7 ปี ติดต่อกันไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี 4 ครั้ง เว้นแต่กรณีได้รับเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่ง
- (5) เมื่อพนักงานปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์
- (6) เมื่อพนักงานต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก กรณีถูกจำคุกในความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อ สสวท. จะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างก็ได้

การออกจากงานตาม (1) (2) และ (5) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 50 เมื่อพนักงานผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์หรือโครงการของ สสวท. ผู้อำนวยการจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ 51 พนักงานผู้ใดมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุ เมื่อสิ้นปีงบประมาณของ สสวท.

หมวด 10

การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ 52 ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประกอบด้วย

- (1) ประธานกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ
- (2) กรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ซึ่งเลือกจากพนักงานระดับบริหารจำนวน 2 คน
- (3) กรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ซึ่งเลือกจากพนักงานที่ต่ำกว่าระดับบริหารจำนวน 2 คน

ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งกรรมการตาม (2) และ (3) เลือกจากบุคคลภายนอกจำนวน 2 คน โดยต้องเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายอย่างน้อยหนึ่งคน

ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แต่งตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ประธานและกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี

ในกรณีที่ตำแหน่งประธานกรรมการหรือกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ว่างลงก่อนกำหนดให้ ดำเนินการแต่งตั้งประธานหรือเลือกกรรมการแทนภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่างลง เว้นแต่ วาระกรรมการที่เหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการเลือกก็ได้ ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นประธาน กรรมการหรือผู้ซึ่งได้รับเลือกเป็นกรรมการแทนนั้น ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าที่กำหนดเวลาของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่ประธานกรรมการและกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ มีการแต่งตั้งและเลือกกรรมการใหม่ ให้ประธานกรรมการและกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ปฏิบัติหน้าที่ไป ก่อนจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้ง และเลือกกรรมการแล้ว

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ตาม (2) (3) และ (4) ให้เป็นไปตามที่ คณะอนุกรรมการกำหนด

ข้อ 53 คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

- (1) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก ตัดเงินเดือน งดบำเหน็จความชอบ ภาคทัณฑ์
 - (2) พิจารณาเรื่องร้องทุกข์
 - (3) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์
- ในการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เป็นกลางเพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งความเที่ยงธรรม

ข้อ 54 การประชุมของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่า กึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมถ้าประธานไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่ง ทำหน้าที่ประธาน

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนน เสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ 55 พนักงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ให้มีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

(1) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงได้แก่ โทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบหรือตัด เงินเดือน ให้อุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(2) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยร้ายแรงได้แก่ โทษปลดออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ อุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้อง

ทุกซ์พิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงานให้นำความในข้อ 46 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 56 พนักงานมีสิทธิร้องทุกซ์ได้ในกรณีต่อไปนี้

(1) เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของ สสวท. หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกซ์ตามขั้นตอน ดังนี้

(ก) ร้องทุกซ์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปหนึ่งชั้นจากผู้ปฏิบัติต่อตน หากผลการวินิจฉัยยังไม่เป็นที่พอใจก็ให้ร้องทุกซ์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการภายในสิบห้าวันนับแต่วันเกิดสิทธิให้ร้องทุกซ์หรือทราบผลการวินิจฉัย หากผลการวินิจฉัยของผู้อำนวยการยังไม่เป็นที่พอใจ ก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกซ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกซ์ภายในสามสิบวัน

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกซ์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(ข) ร้องทุกซ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกซ์กรณีที่ผู้อำนวยการเป็นผู้ปฏิบัติต่อตนภายในสามสิบวันนับตั้งแต่เกิดสิทธิให้ร้องทุกซ์ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกซ์วินิจฉัยประการใด ให้ถือเป็นที่สุด

(2) เมื่อถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกซ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกซ์ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกซ์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้ร้องทุกซ์กลับเข้าปฏิบัติงาน นำความในข้อ 46 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การอุทธรณ์และร้องทุกซ์ การพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกซ์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกซ์กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2542

(นายสีปนนท์ เกตุทัต)

ประธานกรรมการสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี