

ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่
ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗

- หมวด ๑ คณะอนุกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล
- หมวด ๒ คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ และสัญญาจ้างการปฏิบัติงาน
- หมวด ๓ การกำหนดตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง
- หมวด ๔ การบรรจุแต่งตั้ง อัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน
การรักษาการ การโอนย้ายและการยืมตัว และการพัฒนาเจ้าหน้าที่
ส่วนที่ ๑ การบรรจุแต่งตั้ง
ส่วนที่ ๒ อัตราเงินเดือนและค่าจ้าง
ส่วนที่ ๓ การประเมินและบริหารผลการปฏิบัติงาน
ส่วนที่ ๔ การรักษาการ การโอนย้าย และการยืมตัว
ส่วนที่ ๕ การพัฒนาเจ้าหน้าที่
- หมวด ๕ วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด การปฏิบัติงานล่วงเวลา การลา
- หมวด ๖ การออกจากงาน
- หมวด ๗ ผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่
ส่วนที่ ๑ สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น
ส่วนที่ ๒ ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง
- หมวด ๘ จรรยาบรรณ
- หมวด ๙ การใช้สื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน
- หมวด ๑๐ วินัย
ส่วนที่ ๑ การรักษาวินัยและความผิดวินัย
ส่วนที่ ๒ การดำเนินการทางวินัย
ส่วนที่ ๓ การลงโทษทางวินัย
- หมวด ๑๑ การอุทธรณ์
- หมวด ๑๒ การร้องทุกข์
- หมวด ๑๓ การบริหารงานของสถาบัน
- หมวด ๑๔ ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และลูกจ้าง
ส่วนที่ ๑ ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ
ส่วนที่ ๒ ลูกจ้าง
- หมวด ๑๕ บทเฉพาะกาล

**ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่
ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗**

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน) ให้เป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบมติคณะกรรมการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๕ มกราคม ๒๕๖๗ คณะกรรมการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน)

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่

“รองผู้อำนวยการ” หมายความว่า รองผู้อำนวยการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า บุคคลที่สถาบันบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบัน แต่ไม่รวมถึงที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และลูกจ้าง

“สัญญาจ้างการปฏิบัติงาน” หมายความว่า สัญญาจ้างระหว่างสถาบันกับเจ้าหน้าที่ที่ตกลงจะปฏิบัติงานให้แก่สถาบัน

“ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง” หมายความว่า เงินที่สถาบันจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่เมื่อสถาบันให้เจ้าหน้าที่ออกจากงาน

ข้อ ๔ ในกรณีที่มีปัญหาเกิดจากข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือวิธีปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ให้ผู้อำนวยการนำข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือวิธีปฏิบัติเสนอต่อคณะอนุกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยเป็นคราว ๆ ไป

ข้อ ๕ บทบัญญัติแห่งข้อบังคับนี้ ให้ใช้กับผู้อำนวยการโดยอนุโลม ยกเว้น หมวด ๗ ผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ ส่วนที่ ๒ ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง

ข้อ ๖ ให้ประธานกรรมการเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑
คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่กำกับการณ์อนุมัติ อนุญาต ให้ความเห็นชอบการออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารงานของสถาบัน ซึ่งข้อบังคับดังกล่าวต้องมุ่งให้เกิดความคล่องตัว ความมีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้ ภายใต้หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนกรอบอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๘ ให้มีคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันที่คณะกรรมการแต่งตั้ง ประกอบด้วย

- (๑) กรรมการในคณะกรรมการ จำนวน ๑ คน เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ผู้อำนวยการ เป็นรองประธานกรรมการ
- (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวนไม่เกิน ๔ คน เป็นกรรมการ
- (๔) รองผู้อำนวยการ จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๕) เจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการ เป็นเลขานุการ
ผู้อำนวยการอาจมอบหมายเจ้าหน้าที่คนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๙ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคล การสวัสดิการ หรือการสงเคราะห์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(๒) พิจารณากลับกรองและเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการออก การปรับปรุงแก้ไข หรือการยกเลิก ข้อบังคับ ระเบียบว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การกำหนดจำนวนและตำแหน่ง การกำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน การเปลี่ยนแปลงเงินเดือน การออกจางาน วินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่เจ้าหน้าที่ ตลอดจนการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยทั่วไปของสถาบันก่อนนำเสนอคณะกรรมการ

(๓) กำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยทั่วไปของสถาบันตามที่คณะกรรมการ หรือข้อบังคับนี้กำหนด

(๔) กำกับดูแล รับทราบ และพิจารณาให้ความเห็นชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันที่ข้อบังคับนี้กำหนด

(๕) พิจารณากำหนดคุณสมบัติและคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือหนังสือรับรองคุณวุฒิอื่น เพื่อประโยชน์ในการบรรจุและแต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่หรือกรอบอัตราค่าจ้างของลูกจ้าง รวมทั้งการกำหนดกรอบเงินเพิ่มพิเศษประจำตำแหน่ง หรือเงินเพิ่มพิเศษอย่างอื่น

(๖) ศึกษาค้นคว้าและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้ โดยคำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สุด

(๗) รายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยทั่วไปของสถาบันต่อคณะกรรมการ

(๘) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

(๙) ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ

ข้อ ๑๐ ให้อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (๑) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานบุคคล
- (๒) มีสัญชาติไทย
- (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๑๑ ให้อนุกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการที่แต่งตั้ง เว้นแต่คณะกรรมการจะมีคำสั่งเป็นอย่างอื่น แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้อนุกรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นอนุกรรมการหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๐
- (๔) คณะกรรมการให้พ้นจากตำแหน่ง

ในกรณีที่อนุกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และมีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่อนุกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งอนุกรรมการขึ้นใหม่ให้อนุกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งอนุกรรมการขึ้นใหม่แล้ว

ข้อ ๑๒ การประชุมคณะอนุกรรมการต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะอนุกรรมการ ถ้าประธานอนุกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

ในการปฏิบัติหน้าที่ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียโดยตรงหรือโดยอ้อมในเรื่องที่คณะอนุกรรมการพิจารณา ให้ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการผู้นั้นแจ้งให้ที่ประชุมทราบ และให้ที่ประชุมพิจารณาว่าประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการผู้นั้นสมควรจะอยู่ในที่ประชุมหรือจะมีมติในการประชุมเรื่องนั้นได้หรือไม่

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด ๒
คุณสมบัติของเจ้าหน้าที่ และสัญญาจ้างการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๓ บุคคลที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ต้องมีคุณสมบัติหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ หน้าที่ และอำนาจของสถาบัน รวมทั้งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย เว้นแต่กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของสถาบันผู้อำนวยการอาจบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่ไม่ใช่สัญชาติไทยเป็นเจ้าหน้าที่ได้

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี แต่ไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ เว้นแต่กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของสถาบัน ผู้อำนวยการอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ ได้ในลักษณะที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือลูกจ้างของสถาบัน

(๓) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย หรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือมีสภาพร่างกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน

(๕) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคมรวมถึงการทุจริตการสอบเข้าส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๖) ไม่เป็นผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์การมหาชนอื่น

(๗) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างการสั่งให้พักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับการพักงานหรือพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ

(๘) ไม่เป็นผู้ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๙) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ เพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่าได้กระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

(๑๐) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบัน หรือขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ของสถาบัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่ เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้แทนของสถาบันในการเข้าร่วมทุนกับนิติบุคคลอื่นตามมาตรา ๘ (๗) หรือ เป็นผู้ถือหุ้นหรือเข้าเป็นหุ้นส่วนตามมาตรา ๘ (๘) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑๑) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานของรัฐ หรือผู้ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนอื่น เว้นแต่เป็นกรณีเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานของสถาบันเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๓๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๖

(๑๒) ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายที่กำหนดให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้

(๑๓) สามารถปฏิบัติงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา

ข้อ ๑๔ ผู้สมัครเป็นเจ้าหน้าที่ต้องยื่นใบสมัครตามแบบที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๕ ให้สถาบันจัดทำสัญญาจ้างการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีระยะเวลาการทำงานตามสัญญา ดังต่อไปนี้

(๑) สัญญาจ้างการปฏิบัติงานระยะที่หนึ่ง มีกำหนด ๒ ปี นับตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงาน จนถึงระยะเวลา ๒ ปี

(๒) สัญญาจ้างการปฏิบัติงานระยะที่สอง มีกำหนด ๔ ปี นับตั้งแต่วันสิ้นสุดสัญญาจ้างระยะหนึ่งจนถึง ระยะเวลา ๔ ปี

(๓) สัญญาจ้างการปฏิบัติงานระยะที่สาม และต่อ ๆ ไป มีกำหนดคราวละ ๔ ปี

ระยะเวลาการทำงานตามสัญญาจ้างการปฏิบัติงานตามความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับกับตำแหน่ง รองผู้อำนวยการ

ข้อ ๑๖ ให้สถาบันจัดทำสัญญาจ้างการปฏิบัติงาน โดยการทำสัญญาจ้างการปฏิบัติงานและการต่อ สัญญาจ้างการปฏิบัติงาน ให้ทำต่อเนื่องกันตามข้อ ๑๕ ทั้งนี้ ให้นับอายุงานต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ ในการคำนวณผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่

เจ้าหน้าที่ที่จะได้รับการต่อสัญญาจ้างการปฏิบัติงานในแต่ละระยะเวลา จะต้องมีความสมบัติและผ่าน การประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สถาบันกำหนด

ทำสัญญาจ้างการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๕ (๒) (๓) ผู้อำนวยการอาจทำสัญญาจ้างการปฏิบัติงานคราวละ ไม่เกิน ๔ ปีก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๗ ให้ผู้อำนวยการพิจารณาแต่งตั้งรองผู้อำนวยการเป็นผู้ช่วยสั่งการและปฏิบัติงานรองจาก ผู้อำนวยการ จำนวน ๓ คน โดยพิจารณาแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกได้ไม่เกิน ๒ คน ทั้งนี้ การแต่งตั้ง รองผู้อำนวยการต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ โดยรองผู้อำนวยการจะต้องเป็นผู้ที่มีความสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๓

ให้สถาบันจัดทำสัญญาจ้างการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการโดยให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ไม่เกิน ๔ ปี และอาจได้รับตำแหน่งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน ๒ วาระไม่ได้ ทั้งนี้ค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นของรองผู้อำนวยการให้เป็นไปตามสัญญาจ้าง

เมื่อผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่ง ให้รองผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่งด้วย เว้นแต่ กรณีที่ผู้อำนวยการ พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รองผู้อำนวยการยังคงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าสถาบันจะดำเนินการสรรหา และแต่งตั้งผู้อำนวยการแล้วเสร็จ

ในกรณีผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุผลจากการประเมิน หรือคณะกรรมการให้ออก เนื่องจากอยู่ในตำแหน่งต่อไปจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง จะแต่งตั้งรองผู้อำนวยการที่ พ้นจากตำแหน่งนั้นเป็นผู้อำนวยการมิได้

หมวด ๓

การกำหนดตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง

ข้อ ๑๘ เจ้าหน้าที่มี ๓ ประเภท ดังนี้

(๑) เจ้าหน้าที่บริหาร

(๒) เจ้าหน้าที่วิชาการ

(๓) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการสนับสนุน

การกำหนดระดับตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๙ การเทียบระดับตำแหน่งและการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ในระดับเดียวกัน ให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๒๐ อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๑ อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่คณะกรรมการกำหนด

ถ้าปรากฏว่าค่าครองชีพสูงขึ้นหรือบัญชีอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสมให้สถาบัน พิจารณาจ่ายเพิ่มค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจ เงินเพิ่มพิเศษประจำตำแหน่ง หรือเงินเพิ่มพิเศษอย่างอื่นหรือ ปรับบัญชีอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสม โดยให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาก่อนการก่อน นำเสนอคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติ

หมวดที่ ๔

การบรรจุแต่งตั้ง อัตราเงินเดือนและค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การรักษาการ การโอนย้ายและการยืมตัว และการพัฒนาเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ ๑

การบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ ๒๒ ในการบรรจุบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการ การเชื้อเชิญ การสรรหา หรือการคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๒๓ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการ บรรจุและแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๔ บุคคลผู้ที่ผ่านกระบวนการ การเชื้อเชิญ การสรรหา หรือการคัดเลือกให้เข้าเป็นเจ้าหน้าที่ จะต้องมีการทดลองปฏิบัติงานไม่เกิน ๑๒๐ วัน และมีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้อำนวยการ พิจารณาว่าผู้นั้นมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไปหรือไม่ กรณีถ้าผล ประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้ถือว่าสิ้นสุดสัญญาจ้างการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

ผู้อำนวยการอาจสั่งให้ขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่งต่อไปอีกก็ได้ แต่รวมระยะเวลา การทดลองปฏิบัติงานแล้วต้องไม่เกิน ๑๘๐ วัน หากผลการประเมินยังต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้อีก ให้ถือว่า สิ้นสุดสัญญาจ้างการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่ผ่านการประเมินในระยะเวลาขยายการทดลองปฏิบัติงาน

ในกรณีที่มีเหตุผลอันสมควร ผู้อำนวยการอาจพิจารณาขยับวันการทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของบุคคลผู้ที่ผ่านกระบวนการ การเชื้อเชิญ การสรรหา หรือการคัดเลือก ให้เข้าเป็นเจ้าหน้าที่ก็ได้

ข้อ ๒๕ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาตามสายงานประเมินโดยพิจารณาจากมาตรฐานความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

การนับอายุงานของเจ้าหน้าที่ให้นับตั้งแต่วันที่สถาบันรับเข้าทำงานเป็นต้นไป

ในกรณีที่ผลการทดลองปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานตามข้อ ๒๔ วรรคหนึ่ง และผู้อำนวยการเห็นควรให้เจ้าหน้าที่ออกจากงาน ให้มีหนังสือแจ้งเจ้าหน้าที่ผู้นั้นทราบเพื่อยุติการทดลองปฏิบัติงานก่อนครบระยะเวลา ๑๒๐ วัน และไม่จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างแก่เจ้าหน้าที่ที่ถูกสั่งให้ออกจากงาน

ในกรณีที่ผลการทดลองปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ไม่ผ่านการประเมินในระยะเวลาขยายการทดลองปฏิบัติงานตามข้อ ๒๔ วรรคสอง ให้ผู้อำนวยการมีหนังสือแจ้งให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑ งวดการจ่ายเงินเดือน และจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างแก่เจ้าหน้าที่ที่ถูกสั่งให้ออกจากงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการในการทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผลและการแจ้งผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

ส่วนที่ ๒

อัตราเงินเดือนและค่าจ้าง

ข้อ ๒๖ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง และกำหนดอัตราเงินเดือนให้แก่ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามบัญชีอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่

เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่ม และค่าตอบแทนอื่น ๆ ของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้สถาบันแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบเป็นรายบุคคลและให้ถือเป็นความลับ

ข้อ ๒๗ หากสภาวะตลาดแรงงานภายนอกมีการแข่งขันสูงหรือขาดแคลน ผู้มีความรู้ในบางสาขา ผู้อำนวยการอาจพิจารณาร่วมกับผู้บริหารสถาบันที่เกี่ยวข้องเพิ่มอัตราเงินเดือนเริ่มต้นเป็นกรณีพิเศษไม่เกินร้อยละ ๒๕ ของอัตราเงินเดือนตามกรอบเงินเดือนปกติของสถาบันเริ่มต้นของแต่ละวุฒิการศึกษา

สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งที่ต้องการผู้มีความรู้และประสบการณ์สูง ผู้อำนวยการอาจจะเจรจาต่อรองเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ โดยอาจกำหนดอัตราเงินเดือนสูงกว่าค่ากลาง (Midpoint) ของระดับตำแหน่งนั้นๆ ได้ แต่ไม่เกินร้อยละ ๑๕

ข้อ ๒๘ ในการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่ให้ปรับเลื่อนได้ปีละหนึ่งครั้ง ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจในการปรับเลื่อนเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่ โดยนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การพิจารณาจรรยาบรรณและวินัย ตลอดจนความสามารถและความอดุสาหะ ในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบการพิจารณา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด

สถาบันจะกำหนดงบประมาณการขึ้นเงินเดือนประจำปีตามความเหมาะสมแก่สภาวะการณ์เป็นปี ๆ ไปตามที่คณะกรรมการพิจารณาอนุมัติ

หากสภาวะการตลาดแรงงานภายนอกมีการแข่งขันสูงหรือขาดแคลนผู้มีความรู้และประสบการณ์ในบางสาขา จำเป็นต้องรักษาบุคลากรที่ดีไว้ เพื่อประโยชน์ของสถาบัน ผู้อำนวยการอาจพิจารณาเพิ่มอัตราเงินเดือนแก่เจ้าหน้าที่ผู้เป็นกรณีพิเศษนอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนประจำปีก็ได้ ทั้งนี้ การเพิ่มอัตราเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษดังกล่าว ให้กระทำได้คนละไม่เกิน ๑ ครั้งต่อปี ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ผู้อำนวยการพิจารณาเพิ่มอัตราเงินเดือนแก่เจ้าหน้าที่ผู้นั้น ตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

การปรับขึ้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้สถาบันแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบเป็นรายบุคคลและให้ถือเป็นความลับ

ส่วนที่ ๓

การประเมินและบริหารผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๙ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของเจ้าหน้าที่ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ การดำรงตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือน การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ การสั่งให้ออกจากงาน หรือการอื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๓๐ ผู้บังคับบัญชาต้องประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และแจ้งผลการปฏิบัติงานให้เจ้าหน้าที่ทราบ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๓๑ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้ผู้บังคับบัญชาตามสายงานกำหนดมาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานและแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบตั้งแต่วันเริ่มต้นของปีที่จะประเมิน ทั้งนี้ มาตรฐานและเป้าหมายการประเมินของแต่ละส่วนงานต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การจัดทำมาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานตามที่สถาบันกำหนด

เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีผลการประเมินประจำปีต่ำกว่ามาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงานหรืออยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งเจ้าหน้าที่รับทราบและจัดให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในรอบ ๖ เดือน แต่หากครบ ๒ รอบการประเมินภายหลังจากที่ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว เจ้าหน้าที่ผู้นั้นยังได้รับผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชารายงานเสนอให้ผู้อำนวยการพิจารณาสั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นออกจากการเป็นเจ้าหน้าที่ โดยถือว่าไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และไม่จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างแก่เจ้าหน้าที่

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานและการออกจากการเป็นเจ้าหน้าที่ตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๓๒ ให้สถาบันนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

- (๑) การพัฒนาหรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- (๒) การพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนเงินเดือนประจำปี
- (๓) การพิจารณาให้ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือน หรือเงินรางวัลต่างๆ
- (๔) การพิจารณาเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- (๕) การพิจารณาต่อหรือไม่ต่ออายุสัญญาจ้างการปฏิบัติงาน
- (๖) การให้ออกจากงาน

ส่วนที่ ๔

การรักษาการ การโอนย้าย และการยืมตัว

ข้อ ๓๓ ในกรณีตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ว่างลง ผู้อำนวยการอาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้ที่เห็นสมควร รักษาการในตำแหน่งนั้นเป็นการชั่วคราวก็ได้

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ในตำแหน่งใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ผู้อำนวยการอาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้ที่เห็นสมควร รักษาการแทนเป็นการชั่วคราวได้

ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่งและผู้รักษาการแทนตามวรรคสอง มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งนั้น ในกรณีที่มีกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งใดที่กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นมีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งหรือผู้รักษาการแทนมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้นในระหว่างที่รักษาการในตำแหน่งหรือรักษาการแทน

ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่งและผู้รักษาการแทนตามวรรคสอง ยังคงได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นเช่นเดิมระหว่างรักษาการ

ข้อ ๓๔ ในกรณีที่ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ว่างลง ผู้อำนวยการอาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้ที่เห็นสมควร โอนย้ายไปปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นก็ได้

ข้อ ๓๕ ในกรณีที่มีเหตุอันควร ผู้อำนวยการสามารถอนุมัติให้ยืมตัวเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายในกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยมีระยะเวลาคราวละไม่เกิน ๑ ปี และหากเป็นการยืมตัวไปปฏิบัติงานภายนอกกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม หรือการยืมตัวที่มีระยะเวลาคราวละเกิน ๑ ปี ให้ผู้อำนวยการนำเสนอคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ บรรดาค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามที่ตกลงกันระหว่างหน่วยงาน

ในกรณีที่มีเหตุอันควร สถาบันสามารถขอยืมตัวบุคคลภายนอกมาช่วยงานหรือปฏิบัติหน้าที่ในสถาบัน โดยต้นสังกัดเห็นชอบ และต้องไม่เกินกรอบวงเงินงบประมาณและกรอบอัตรากำลังที่ว่างและที่ได้รับอนุมัติ ทั้งนี้ บรรดาค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามที่ตกลงกันระหว่างหน่วยงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ส่วนที่ ๕ การพัฒนาเจ้าหน้าที่

ข้อ ๓๖ การพัฒนาเจ้าหน้าที่เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้กระทำโดยวิธีการ ดังต่อไปนี้

- (๑) การให้ไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน
- (๒) การให้ไปปฏิบัติงานวิจัย การสอน หรือการบริการทางวิชาการอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (๓) การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- (๔) การอื่นใดตามที่จำเป็นและเหมาะสม

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ รวมทั้งการผูกพันเจ้าหน้าที่เพื่อกลับมาปฏิบัติงานให้แก่สถาบัน ให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

หมวด ๕ วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด การปฏิบัติงานล่วงเวลา การลา

ข้อ ๓๗ วันเวลาปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา เวลาพัก และวันหยุดเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๓๘ การลาของเจ้าหน้าที่มี ๙ ประเภท ดังนี้

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาค่อดบุตร
- (๓) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร
- (๔) การลากิจส่วนตัว
- (๕) การลาพักผ่อน
- (๖) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (๗) การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบหรือฝึกวิชาทหาร หรือทดลองความพร้อมของกำลังพล

(๘) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่

(๙) การลาประเภทอื่น ที่คณะรัฐมนตรีมีมติ

หลักเกณฑ์และวิธีการลาตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

หมวด ๖
การออกจากงาน

ข้อ ๓๙ เจ้าหน้าที่ของสถาบันออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ลาออกและได้รับอนุมัติให้ลาออก หรือการลาออกอื่นใดที่มีตามข้อบังคับนี้
- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ ๑๓
- (๕) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง ยุบหน่วยงาน หรือยุบเลิกโครงการ
- (๖) สิ้นสุดสัญญาจ้างการปฏิบัติงาน
- (๗) ถูกสั่งให้ออกตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่เป็นการออกจากงานตาม (๖) หากเจ้าหน้าที่นั้นได้ทำสัญญาจ้างการปฏิบัติงานต่อไปในสถาบัน ให้นับอายุงานต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ในการคำนวณผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่

ข้อ ๔๐ ให้เจ้าหน้าที่ครบเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

ข้อ ๔๑ เจ้าหน้าที่ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้อำนวยการเป็นการล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ประสงค์จะลาออกจากงานก่อนครบระยะเวลาที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ถ้าผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้อำนวยการพิจารณาเห็นว่า การอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ลาออกจากงานตามความประสงค์ของเจ้าหน้าที่จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่สถาบัน ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งอนุญาตได้ และเมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่ผู้อำนวยการได้พิจารณาแล้วเห็นว่า มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่สถาบันจะยับยั้งการลาออกของเจ้าหน้าที่ไว้เป็นเวลาไม่เกิน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ยับยั้งแล้วให้ลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ถ้าผู้อำนวยการมิได้ยับยั้งการลาออกตามวรรคสาม ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันที่ผู้นั้นประสงค์ขอให้ผลลาออก

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย ให้ดำเนินการสอบสวนต่อไปให้เสร็จสิ้นภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ขอลาออก เว้นแต่กรณีที่มิเหตุอันสมควร ให้ผู้อำนวยการยับยั้งการลาออก โดยให้สถาบันระงับการจ่ายเงินที่สถาบันจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพและผลประโยชน์ในส่วนของเงินดังกล่าวไว้เป็นการชั่วคราวจนกว่าการดำเนินการทางวินัยจะถึงที่สุด

ข้อ ๔๒ เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีกรณีดังต่อไปนี้ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ออกจากงานเป็นเจ้าหน้าที่

- (๑) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (๒) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ ๑๓

(๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ หรือไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน หรือไม่ผ่านการประเมินในระยะเวลาขยายการทดลองปฏิบัติงาน หรือไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

(๔) บกพร่องในหน้าที่ หรือประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งหากให้ปฏิบัติงานอยู่ต่อไป จะเป็นความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(๕) ผิดจรรยาบรรณซึ่งหากให้ปฏิบัติงานอยู่ต่อไปจะเป็นความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง การสั่งให้ออกจากการเป็นเจ้าหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๔๓ เมื่อเจ้าหน้าที่สมัครไปปฏิบัติงานพิเศษตามความประสงค์ของสถาบัน ผู้อำนวยการจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานเป็นการชั่วคราว โดยมีกำหนดระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปี

เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานชั่วคราวตามวรรคหนึ่งที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๓ ประสงค์จะกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ ให้มีหนังสือขอกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวตามวรรคหนึ่ง และให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งระดับเดียวกันกับที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ โดยให้ได้รับเงินเดือนที่ไม่น้อยกว่าเดิม แต่หากมิได้ขอกลับเป็นเจ้าหน้าที่ภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ถือว่าคำสั่งออกจากงานตามวรรคหนึ่งเป็นคำสั่งออกจากงานเด็ดขาด

ข้อ ๔๔ เมื่อเจ้าหน้าที่ไปรับราชการทหารตามกฎหมาย ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นออกจากงานเป็นการชั่วคราว

เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานชั่วคราวตามวรรคหนึ่งพ้นจากราชการทหารโดยมิได้กระทำการใดในระหว่างรับราชการทหารให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง โดยมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๓ ประสงค์จะกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ ให้มีหนังสือขอกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร และให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งระดับเดียวกันกับที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ โดยให้ได้รับเงินเดือนที่ไม่น้อยกว่าเดิม แต่หากมิได้ขอกลับเป็นเจ้าหน้าที่ภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ถือว่าคำสั่งออกจากงานตามวรรคหนึ่งเป็นคำสั่งออกจากงานเด็ดขาด

หมวด ๗
ผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่

ส่วนที่ ๑
สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ข้อ ๔๕ เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สถาบันจัดให้มีสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นแก่เจ้าหน้าที่ตามความจำเป็นและเหมาะสม ตามรายการดังนี้

(๑) การรักษาพยาบาล

(๒) เงินทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน

(๓) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
(๔) รถสำหรับผู้บริหาร เพื่อใช้ในงานของสถาบัน
(๕) สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการกำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๔๖ เครื่องแบบและการแต่งเครื่องแบบ ให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

ส่วนที่ ๒ ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง

ข้อ ๔๗ ให้สถาบันจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างแก่เจ้าหน้าที่ เฉพาะในกรณี ดังต่อไปนี้

- (๑) เมื่อสถาบันสั่งให้เจ้าหน้าที่ออกจากงานเนื่องจากเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สม่ำเสมอ
- (๒) เมื่อสถาบันสั่งให้เจ้าหน้าที่ออกจากงานเนื่องจากสถาบันยุบเลิก ยุบตำแหน่ง ยุบหน่วยงาน หรือยุบเลิกโครงการ
- (๓) เมื่อสถาบันสั่งให้เจ้าหน้าที่ออกจากงาน เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือ ปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด หรือไม่ผ่านการประเมินในระยะเวลาขยายการทดลองปฏิบัติงาน หรือสิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาจ้างและไม่ได้รับการต่อสัญญาตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด
- (๔) เมื่อเจ้าหน้าที่ออกจากงาน เนื่องจากตาย ตามข้อ ๓๙ (๑)
- (๕) เมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ

ข้อ ๔๘ สถาบันจะไม่จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง ให้แก่ รองผู้อำนวยการ เว้นแต่ ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เมื่อสถาบันสั่งให้เจ้าหน้าที่ออกจากงานเนื่องจากเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สม่ำเสมอ
- (๒) เมื่อสถาบันสั่งให้เจ้าหน้าที่ออกจากงานเนื่องจากสถาบันยุบเลิก ยุบตำแหน่ง ยุบหน่วยงาน หรือยุบเลิกโครงการ หรือเหตุใดๆ ที่มีใช้ความผิดของรองผู้อำนวยการ

ข้อ ๔๙ ให้สถาบันจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

- (๑) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๔ เดือน แต่ไม่ครบ ๑ ปี ให้จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างเท่ากับอัตราเงินเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ ๑ เดือน
- (๒) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ให้จ่ายเท่ากับอัตราเงินเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ ๓ เดือน
- (๓) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ให้จ่ายเท่ากับอัตราเงินเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ ๖ เดือน
- (๔) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี ให้จ่ายเท่ากับอัตราเงินเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ ๘ เดือน

(๕) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปี ขึ้นไป ให้จ่ายเท่ากับอัตราเงินเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่ ๑๐ เดือน

ข้อ ๕๐ การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานสำหรับคำนวณค่าตอบแทนการเลิกจ้าง ให้นับ ๑๒ เดือน เป็น ๑ ปี และ ๓๐ วัน เป็น ๑ เดือน เศษของเดือนหากเกิน ๑๕ วัน ให้นับเป็น ๑ เดือน

ข้อ ๕๑ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๔๗ หากมีกรณีถูกสถาบันดำเนินการทางวินัย หรือถูกดำเนินคดีอาญาในข้อหาที่มีโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกให้ระงับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างไว้ก่อนจนกว่า การดำเนินการทางวินัยหรือการดำเนินคดีจะถึงที่สุด

ข้อ ๕๒ ให้สถาบันจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง ให้แก่เจ้าหน้าที่ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ถูกลงโทษให้ออกจากงานตามข้อ ๔๗ หรือการดำเนินการทางวินัยหรือการดำเนินคดีถึงที่สุดตามข้อ ๕๑ และปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ไม่ได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และไม่ได้กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๕๓ เจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำการใดหรือพยายามกระทำการใด เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามข้อบังคับนี้โดยมิชอบ ให้สถาบันงดจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

ข้อ ๕๔ ความในหมวด ๗ ส่วนที่ ๒ ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง มิให้ใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานของสถาบันเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๓๗ พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๖

หมวด ๘

จรรยาบรรณ

ข้อ ๕๕ เพื่อเป็นแนวทางให้เจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง มีคุณธรรม และถูกทำนองคลองธรรม ให้สถาบันกำหนดจรรยาบรรณเพื่อเป็นข้อพึงปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรมในการดำเนินกิจการและเป็นแนวทางในการประพฤติและปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ การปฏิบัติต่อทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม เพื่อให้เจ้าหน้าที่ยึดถือปฏิบัติร่วมกัน และใช้เป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของข้อบังคับนี้

หมวด ๙

การใช้สื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

ข้อ ๕๖ ให้สถาบันกำหนดแนวปฏิบัติการใช้สื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานในการเผยแพร่และการแสดงความคิดเห็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

หมวด ๑๐

วินัย

ส่วนที่ ๑

การรักษาวินัยและความผิดวินัย

ข้อ ๕๗ เจ้าหน้าที่ต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อปฏิบัติและข้อห้ามไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๕๘ เจ้าหน้าที่ต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
- (๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของสถาบัน โดยไม่ให้เกิดความเสียหายใดๆ แก่สถาบัน
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่สถาบัน ด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของสถาบัน
- (๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบ
- (๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่สถาบัน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้
- (๖) ต้องรักษาความลับของทางสถาบัน
- (๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน
- (๘) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย
- (๙) ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพของตน และจริยธรรมตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๕๙ เจ้าหน้าที่ต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
- (๒) ต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใดซึ่งจะเป็นการขัดต่อวัตถุประสงค์ และผลประโยชน์ของสถาบัน
- (๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตน หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
- (๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่
- (๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน
- (๖) ต้องไม่เปิดเผยข้อมูล ข่าวสาร ร้องเรียน ร้องทุกข์ ส่งบัตรสนเท่ห์ แก่สาธารณชนอย่างไม่ครบถ้วน ไม่ถูกต้อง หรือบิดเบือนข้อเท็จจริงเป็นเหตุให้สถาบันเสียหาย
- (๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติงาน
- (๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
- (๙) ต้องไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง หรือกระทำการอันไม่สมควรต่อผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้มาติดต่องาน

ข้อ ๖๐ เจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามมาตรา ๕๘ และมาตรา ๕๙ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

ข้อ ๖๑ การกระทำผิดวินัยในลักษณะ ดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต
- (๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง
- (๓) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลายาวนานเกิน ๗ วันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของสถาบันหรือผู้บังคับบัญชา
- (๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติก้าวอย่างร้ายแรง
- (๕) ดุหมั่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้าย ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ติดต่อกับสถาบันอย่างร้ายแรง
- (๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๗) จงใจทำให้สถาบันได้รับความเสียหาย
- (๘) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๘ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา ๕๙ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

ส่วนที่ ๒

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๖๒ เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยโดยไม่ชักช้า

เมื่อมีการกล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่าเจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐานให้ผู้บังคับบัญชารับดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจึงยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ก็ให้รายงานให้ผู้อำนวยการทราบ

เมื่อมีกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำผิด ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยหรือคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงแล้วแต่กรณีภายใน ๑๕ วันทำการ

คณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยหรือคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ให้ประกอบด้วยประธานกรรมการสอบสวนซึ่งดำรงตำแหน่งระดับไม่ต่ำกว่าหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหา และกรรมการสอบสวนอย่างน้อยอีกสองคน โดยในจำนวนนี้ต้องมีผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมายหรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัยอย่างน้อยหนึ่งคน

ในกรณีที่ผู้อำนวยการถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการพิจารณาดำเนินการ

กรณีมีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์สอบสวนผู้มีอำนาจแต่งตั้งอาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีความเหมาะสม เป็นประธานกรรมการ หรือกรรมการ ในคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยหรือคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงด้วยก็ได้

ผู้อำนวยการหรือผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

การดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๖๓ เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานเจ้าหน้าที่ผู้นั้นในระหว่างรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนหรือมีคำพิพากษาถึงที่สุดผู้นั้นมิได้กระทำความผิดวินัยหรือกระทำความผิดวินัยแต่ไม่ถึงกับจะต้อง ถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก หรือมิได้กระทำความผิดตามที่ถูกฟ้องหรือถูกกล่าวหา และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือในตำแหน่งระดับเดียวกันกับที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะผู้นั้นมีอยู่

การสั่งพักงานตามวรรคหนึ่ง ห้ามมิให้สั่งให้พนักงานย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่เป็นการสั่งพักงานเจ้าหน้าที่ที่อยู่ในระหว่างถูกคุมขังหรือต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษา ให้สั่งพนักงานย้อนหลังไปถึงวันที่ถูกคุมขังหรือโทษจำคุกได้

คำสั่งพักงานให้ทำเป็นหนังสือตามแบบคำสั่งของสถาบัน โดยระบุชื่อผู้ถูกสั่งพักงาน รวมทั้งกรณีและเหตุที่สั่งให้พักงาน และแจ้งคำสั่งนั้นให้ผู้ถูกสั่งพักงานทราบ พร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักงานและให้ผู้ถูกสั่งพักงานลงนามและวันที่รับทราบคำสั่งไว้ด้วย แต่ถ้าไม่อาจแจ้งให้ทราบได้ หรือผู้ถูกสั่งพักงานไม่ยอมลงนามรับทราบคำสั่ง ให้แจ้งโดยหนังสือพร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนไปให้ผู้ถูกสั่งพักงาน ณ ที่อยู่ของผู้นั้นซึ่งปรากฏตามหลักฐานของสถาบัน และให้ถือว่าได้แจ้งคำสั่งพักงานให้ทราบโดยชอบแล้ว

เจ้าหน้าที่ผู้ใดถูกสั่งพักงานให้งดเบิกจ่ายเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้นั้น นับตั้งแต่วันที่สั่งให้พักงานเป็นต้นไป แต่กรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ถูกสั่งพักงานได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ล่วงเลยวันที่สั่งให้พักงานเพราะมิได้รับทราบคำสั่งพักงาน ให้เบิกจ่ายเงินเดือนให้ถึงวันที่ได้รับทราบหรือควรจะได้รับทราบคำสั่งพักงานนั้น ถ้าเจ้าหน้าที่ผู้ถูกสั่งพักงานจำเป็นต้องส่งมอบงาน ก็ให้เบิกจ่ายเงินเดือนให้ถึงวันส่งมอบงานเสร็จ แต่ต้องไม่เกิน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบหรือควรจะได้รับทราบคำสั่งพักงานนั้น

การจ่ายเงินเดือน เมื่อการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีถึงที่สุด

(๑) ถ้าปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ที่ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิดวินัย หรือได้กระทำความผิดวินัย แต่ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ให้จ่ายเงินเดือนให้เต็ม

(๒) ถ้าปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ที่ถูกสั่งพักงานได้กระทำความผิดวินัย แต่ถูกลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ให้จ่ายเงินเดือนให้โดยตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนที่จะต้องจ่ายตามโทษที่ได้รับ

(๓) ถ้าเจ้าหน้าที่ที่ถูกสั่งพักงานได้กระทำความผิดวินัย และถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกห้ามมิให้จ่ายเงินเดือน

ถ้าเจ้าหน้าที่ที่ถูกสั่งพักงานตายเสียก่อนการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีถึงที่สุด ให้ผู้อำนวยการพิจารณาและวินิจฉัยตามหลักฐานเท่าที่มีอยู่ว่าจะจ่ายเงินเดือนระหว่างพักงานให้แก่ทายาทของเจ้าหน้าที่หรือไม่จ่าย โดยให้નાหลักเกณฑ์ตามวรรคห้ามาใช้ในการพิจารณาโดยอนุโลม

ข้อ ๖๔ เจ้าหน้าที่ผู้ใดให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานต่อผู้มีหน้าที่สอบสวนตามระเบียบของสถาบัน อันเป็นประโยชน์และผลดียิ่งต่อสถาบัน สถาบันอาจพิจารณาให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษได้

เจ้าหน้าที่ผู้ใดอยู่ในฐานะที่อาจจะถูกกล่าวหาว่าร่วมกระทำความผิดวินัย ให้ข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาหรือให้ถ้อยคำต่อบุคคลหรือคณะบุคคลตามความในวรรคหนึ่งเกี่ยวกับการกระทำความผิดวินัยที่ได้กระทำมา จนเป็นเหตุให้มีการสอบสวนพิจารณาทางวินัยแก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการกระทำความผิด สถาบันอาจใช้ดุลพินิจกันผู้นั้นไว้เป็นพยานหรือพิจารณาลดโทษทางวินัยตามควรแก่กรณีได้

เจ้าหน้าที่ผู้ใดให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานวรรคหนึ่งหรือวรรคสองอันเป็นเท็จให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการให้บำเหน็จความชอบ การกันเป็นพยาน การลดโทษ และการให้ความคุ้มครองพยาน ให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๖๕ เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และอยู่ระหว่างการสอบสวน แม้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะออกจากงานไปแล้วก็เว้นตาย หากสถาบันได้รับความเสียหายให้สถาบันฟ้องร้องดำเนินคดีตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ของสถาบัน

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

ส่วนที่ ๓

การลงโทษทางวินัย

ข้อ ๖๖ เจ้าหน้าที่ผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่จะมีเหตุอันควรงดโทษหรือลดหย่อนโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๗ โทษทางวินัย มี ๕ สถาน ดังนี้

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

ข้อ ๖๘ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ออกคำสั่งลงโทษทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง และให้ประธานกรรมการเป็นผู้ออกคำสั่งลงโทษทางวินัยแก่ผู้อำนวยการ

ข้อ ๖๙ การลงโทษทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ให้ทำเป็นคำสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด โดยคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ผู้ถูกลงโทษได้กระทำความผิดวินัยในกรณีใดและตามข้อใด

ในกรณีเป็นการกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง และเป็นความผิดเล็กน้อยที่เจ้าหน้าที่ได้กระทำความผิดเป็นครั้งแรก ถ้าผู้ออกคำสั่งลงโทษเห็นว่ามิเหตุอันสมควรลงโทษ จะงดโทษให้โดยถือว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือก็ได้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่เจ้าหน้าที่ได้กระทำความผิด

ข้อ ๗๐ เจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้สั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ทั้งนี้ ตามสภาพของความรุนแรงแห่งการกระทำและความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่สถาบัน

ข้อ ๗๑ เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และอยู่ระหว่างขั้นตอนการสอบสวนความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากงานไปแล้ว ผู้ออกคำสั่งลงโทษก็ยังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกได้ เว้นแต่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นจะออกจากงานเพราะเหตุถึงแก่ความตาย

ภายหลังจากที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นออกจากงานไปแล้ว หากปรากฏในทางพิจารณาว่ามีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและเป็นเหตุให้สถาบันได้รับความเสียหาย ให้สถาบันฟ้องร้องดำเนินคดีตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ของสถาบัน

หมวด ๑๑

การอุทธรณ์

ข้อ ๗๒ ผู้ถูกลงโทษอาจยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยได้ ดังต่อไปนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ให้ผู้ทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการได้รับคำอุทธรณ์ ให้พิจารณามีคำวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าว อาจขยายระยะเวลาอีกได้แต่ไม่เกิน ๓๐ วัน เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยร้ายแรง ได้แก่ ปลดออกหรือไล่ออก ให้ผู้ทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใดให้ผู้อำนวยการสั่งให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการและให้ถือเป็นยุติ

การอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด

หมวด ๑๒

การร้องทุกข์

ข้อ ๗๓ เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิร้องทุกข์ได้ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำกว่าผู้อำนวยการใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือแบบธรรมเนียมของสถาบัน ให้ผู้ร้องทุกข์ยื่นคำร้องเป็นหนังสือต่อผู้อำนวยการ เมื่อผู้อำนวยการได้สั่งการเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นที่สุด

ในกรณีเป็นการร้องทุกข์ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการ ให้ผู้ร้องทุกข์ยื่นคำร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการซึ่งคณะกรรมการอาจมอบหมายให้คณะอนุกรรมการเป็นผู้พิจารณาการร้องทุกข์และรายงานให้คณะกรรมการทราบ

หมวด ๑๓
การบริหารงานของสถาบัน

ข้อ ๗๔ การบริหารงานของสถาบัน ต้องอยู่ภายใต้กรอบวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๗ และอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติการจัดตั้งสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยให้อำนาจการเป็นผู้มีหน้าที่ในการบริหารของสถาบันตามมาตรา ๒๘ มีอำนาจในการควบคุมดูแลการดำเนินงานของสถาบัน โครงสร้างสถาบัน การจัดแบ่งส่วนงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ และการแบ่งงานในแต่ละกลุ่มงาน ส่วนงาน การบรรจุและแต่งตั้ง การกำหนดจำนวนและตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น โดยออกเป็นประกาศสถาบัน และไม่ขัดแย้งกับระเบียบหรือข้อบังคับของคณะกรรมการ

ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นสมควรให้มีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง บัญชีอัตราเงินเดือนให้มีความเหมาะสม ให้ผู้อำนวยการพิจารณาโดยข้อเสนอแนะของคณะอนุกรรมการ และนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติ

หมวด ๑๔
ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และลูกจ้าง

ส่วนที่ ๑
ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๗๕ สถาบันอาจจ้างบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์สูงในด้านวิชาการ การวิจัย หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อกิจการของสถาบัน ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญ โดยมีสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวและมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน โดยกำหนดระยะเวลาจ้างจะต้องไม่เกิน ๑ ปี

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และการอื่นที่จำเป็นในการจ้างที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๗๖ อัตราค่าตอบแทนที่ปรึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราค่าตอบแทนที่คณะกรรมการกำหนด

ส่วนที่ ๒
ลูกจ้าง

ข้อ ๗๗ การจ้างบุคคลเข้าเป็นลูกจ้าง ให้กระทำได้เฉพาะกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานเฉพาะคราวที่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานที่แน่นอนเท่านั้น โดยกำหนดระยะเวลาจ้างลูกจ้างจะต้องไม่เกิน ๑ ปี

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์วิธีการ เงื่อนไข และการอื่นที่จำเป็นในการจ้างลูกจ้างให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๗๘ อัตราค่าตอบแทนที่ลูกจ้าง ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราค่าตอบแทนที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๑๕

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๗๙ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลใด ซึ่งได้ดำเนินการไปก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ หรือในกรณีที่อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อบังคับของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล จนแล้วเสร็จ

ในระหว่างที่ยังมิได้ประกาศใช้ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้นำข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสถาบันใช้ไปพลางก่อน และเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ จนกว่าจะมีการประกาศใช้ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ

ข้อ ๘๐ ให้บรรดาเจ้าหน้าที่ และผู้ปฏิบัติงาน ของสำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล ซึ่งได้โอนมาเป็นเจ้าหน้าที่ หรือผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการตามข้อบังคับนี้ และให้นับเวลาทำงานของบุคคลดังกล่าวเป็นเวลาทำงานต่อเนื่องกับเวลาทำงานในสถาบันเพื่อประโยชน์ในการจัดสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(ศาสตราจารย์พิเศษวิศิษฎ์ วิศิษฎ์สรอรรถ)

ปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ปฏิบัติหน้าที่ประธานกรรมการสถาบันข้อมูลขนาดใหญ่