



**ข้อบังคับสถาบันพระปกเกล้า
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
(แก้ไขเพิ่มเติมฉบับสมบูรณ์)**

.....

โดยที่เป็นการสมควรมีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันพระปกเกล้าอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 9 (8) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันพระปกเกล้า พ.ศ. 2541 สภาสถาบันพระปกเกล้าจึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันพระปกเกล้า ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2542”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในข้อบังคับนี้

“คณะกรรมการกลั่นกรอง” หมายความว่า คณะกรรมการกลั่นกรองการบริหารงานบุคคล

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานทุกประเภทของสถาบันแต่ไม่หมายความรวมถึงเลขาธิการและรองเลขาธิการ เว้นแต่ข้อความในข้อบังคับนี้จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ข้อ 4 ให้เลขาธิการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจวางระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ ระเบียบนั้นเมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลั่นกรองแล้ว ให้ใช้บังคับได้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้เลขาธิการเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองเพื่อวินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยนั้นให้เป็นที่สุด

หมวด 1

คณะกรรมการกลั่นกรองการบริหารงานบุคคล

ข้อ 5 ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรองการบริหารงานบุคคลซึ่งสภาสถาบันแต่งตั้ง ประกอบด้วย

- (1) กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 8 (5) คนหนึ่ง เป็นประธานกรรมการ
- (2) เลขาธิการ เป็นรองประธานกรรมการ

- (3) รองเลขาธิการ เป็นกรรมการ
- (4) ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสามคน เป็นกรรมการ
- (5) พนักงานประจำจำนวนสองคน เป็นกรรมการ
- (6) ¹ผู้อำนวยการสำนักงานเลขาธิการ เป็นกรรมการและเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งกรรมการตาม (5) ให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของกรรมการตาม (1) (2) (3) (4) และ (6)

เลขาธิการอาจแต่งตั้งพนักงานจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการได้

ในกรณีที่ตำแหน่งประธานกรรมการหรือกรรมการว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้ดำเนินการให้เข้ามาซึ่งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้คณะกรรมการกลั่นกรองประกอบด้วยกรรมการเท่าที่เหลืออยู่

ข้อ 6 ประธานกรรมการและกรรมการตามข้อ 5 (4) และ (5) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการและกรรมการตามข้อ 5 (4) และ (5) พ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการในประเภทนั้น
- (4) สภาสถาบันมีมติให้ถอดถอน

ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการตามข้อ 5 (4) และ (5) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระและได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการขึ้นใหม่ ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่ง ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการขึ้นใหม่

ข้อ 7 คณะกรรมการกลั่นกรองมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (1) ให้ความเห็นชอบระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบัน
- (2) วางเกณฑ์ในการกำหนดอัตราเงินเดือนของพนักงาน
- (3) วินิจฉัยคำอุทธรณ์และคำร้องทุกข์ของพนักงานในกรณีที่เลขาธิการมีคำสั่งให้ลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ปลดออก หรือไล่ออก

¹ ข้อ 5 (6) แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2543

- (4) ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อสภาสถาบันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้
- (5) ปฏิบัติงานอื่นตามข้อบังคับนี้ หรือตามที่สภาสถาบันมอบหมาย

ในกรณีที่สภาสถาบันไม่อาจทำหน้าที่ได้ไม่ว่าด้วยเหตุใดๆ คณะกรรมการกลั่นกรองจะดำเนินการต่างๆ ตามข้อบังคับนี้เพียงเท่าที่จำเป็นไปพลางก่อนก็ได้ และเมื่อได้รายงานสภาสถาบันในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้แล้ว ให้ถือว่าการดำเนินการนั้นชอบด้วยข้อบังคับนี้มาตั้งแต่ต้น

ข้อ 8 การประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม ถ้ารองประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด 2

พนักงาน

ข้อ 9 ผู้ซึ่งจะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสด้วยความบริสุทธิ์ใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ
- (4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการ เจ้าหน้าที่ หรือผู้ดำรงตำแหน่งอื่นในพรรคการเมือง
- (5) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (6) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (8) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถหรือสติฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (9) ไม่เป็นโรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม โรคจิตยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอื่นที่คณะกรรมการกลั่นกรองกำหนด
- (10) ไม่เป็นผู้ซึ่งอยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกันกับการพักงานหรือพักราชการ

(11) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นเพราะกระทำผิดวินัย

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น คณะกรรมการกฤษฎีกาจะอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดไว้ใน (1) ก็ได้

ข้อ 10 พนักงานของสถาบันมี 2 ประเภท ดังนี้

(1) พนักงานทดลองงาน ได้แก่ ผู้ซึ่งสถาบันตกลงจ้างเป็นพนักงานและให้ทดลองทำงานก่อนตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่สถาบันกำหนด แต่ไม่เกินหนึ่งปี

ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสถาบัน เลขาธิการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกฤษฎีกาจะขยายหรือลดระยะเวลาทดลองงานที่กำหนดไว้ตาม (1) วรรคหนึ่ง สำหรับพนักงานตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ก็ได้

(2) พนักงานประจำ ได้แก่ พนักงานที่ผ่านการทดลองทำงานจนครบตามระยะเวลาและเงื่อนไขที่กำหนดแล้ว และสถาบันตกลงจ้างไว้เพื่อทำงานเป็นการประจำ

ข้อ 11 ตำแหน่งของพนักงานมี 3 ประเภท คือ

(1) ²ตำแหน่งบริหาร ได้แก่ ผู้อำนวยการ

(2) ตำแหน่งวิชาการและวิจัย

(3) ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป

ตำแหน่งของพนักงานตาม (2) และ (3) ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกฤษฎีกา

ผู้อำนวยการสำนักมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

การเปลี่ยนตำแหน่งของพนักงานจากพนักงานประเภทหนึ่งไปเป็นพนักงานอีกประเภทหนึ่งให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ 12 ให้เลขาธิการจัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรตามที่จำเป็นและเหมาะสม เสนอต่อสภาสถาบันเพื่อพิจารณาอนุมัติก่อนสิ้นปีงบประมาณแต่ละปี

ให้เลขาธิการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและขอบเขตของงานของพนักงานทุกตำแหน่ง โดยในขอบเขตของงานนั้นต้องระบุให้เห็นว่าในแต่ละตำแหน่งมิได้มีหน้าที่หรือความรับผิดชอบแต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีทั้งงานหลักเฉพาะตำแหน่ง และงานอื่นที่ต้องปฏิบัติหรือรับผิดชอบร่วมกับตำแหน่งอื่นด้วย

² ข้อ 11 แก้ไขเพิ่มเติมโดย ข้อบังคับ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2543

ข้อ 13 ให้เลขาธิการมีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งผู้ซึ่งผ่านการสรรหาและคัดเลือกเข้าเป็นพนักงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกฤษฎีกากำหนด

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ รวมทั้งวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการและวิจัยให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกฤษฎีกากำหนด

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้ทำเป็นสัญญาตามแบบที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกฤษฎีกา

ข้อ 14 ในกรณีที่ตำแหน่งพนักงานว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเป็นกรณีของตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่และยังไม่ได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้เลขาธิการมีอำนาจสั่งให้พนักงานที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นได้เป็นการชั่วคราว

ให้ผู้รักษาการตามวรรคหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนรักษาการในกรณีที่มีระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติใดกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการหรือให้อำนาจหน้าที่อย่างใดให้ผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวเป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดนั้นด้วย

ข้อ 15 ลูกจ้าง ได้แก่ บุคคลซึ่งสถาบันตกลงจ้างไว้เพื่อทำงานตามกำหนดเวลาที่แน่นอนตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง โดยจะเป็นการจ้างเต็มเวลาหรือบางเวลาก็ได้

ข้อ 16 ในกรณีจำเป็นโดยสภาพของงานที่มีลักษณะเฉพาะ หรืองานที่มีลักษณะหรือเวลาของการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ หรือมุ่งหมายความสำเร็จของงาน สถาบันจะจ้างบุคคลที่เห็นสมควรให้ปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นการเฉพาะก็ได้ โดยทำเป็นสัญญาตามเงื่อนไขที่คณะกรรมการกฤษฎีกากำหนด ในกรณีนี้มีให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานหรือลูกจ้างตามข้อบังคับนี้

หมวด 3

เงินเดือน ค่าจ้าง และการประเมินผลงาน

ข้อ 17 เงินเดือนและค่าจ้างของพนักงานและลูกจ้าง ให้พิจารณากำหนดโดยคำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้

- (1) อัตราค่าจ้างของหน่วยงานอื่นที่มีสถานะใกล้เคียงกัน
- (2) สภาพของอัตราค่าแรงในตลาดแรงงานในประเทศ
- (3) สถานการณ์และความจำเป็นของสถาบัน
- (4) สภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

การกำหนดเงินเดือนและค่าจ้างให้กำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบและการบังคับบัญชาในสถาบัน

ข้อ 18 อัตราเงินเดือนของพนักงานและลูกจ้าง ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนแนบท้ายข้อบังคับนี้

บัญชีอัตราเงินเดือนดังกล่าวให้แสดงเฉพาะอัตราเงินเดือนขั้นสูงและขั้นต่ำเท่านั้น

เลขาธิการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลั่นกรองอาจเสนอต่อสภาสถาบันเพื่อให้ปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนท้ายข้อบังคับนี้ได้

ข้อ 19 เลขาธิการและรองเลขาธิการจะได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าใด ให้เป็นไปตามที่สภาสถาบันกำหนด

พนักงานและลูกจ้างตำแหน่งใดจะได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าใด ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนด ทั้งนี้ โดยไม่ต้องประกาศเป็นการทั่วไป แต่ให้แจ้งให้ทราบเป็นรายบุคคล

ในกรณีที่เลขาธิการเห็นควรกำหนดอัตราเงินเดือนพนักงานหรือลูกจ้างคนใดให้แตกต่างไปจากอัตราที่กำหนดไว้ในบัญชีท้ายข้อบังคับนี้ ต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกลั่นกรองก่อน ทั้งนี้ โดยต้องคำนึงถึงคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความยากง่ายของงาน ความขาดแคลนบุคลากรประเภทนั้นและการแข่งขันในตลาดงาน

ข้อ 20 ค่าจ้างให้จ่ายได้ในกรณีที่มิใช่การจ้างให้ทำงานเต็มเวลา และให้จ่ายตามอัตราที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลั่นกรอง

ข้อ 21 ค่าตอบแทนบุคคลตามข้อ 16 ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลั่นกรอง โดยคำนึงถึงคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความยากง่ายและความเร่งด่วนของงาน ความขาดแคลนของบุคลากรประเภทนั้น และการแข่งขันในตลาดงาน

ข้อ 22 การเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือนของพนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลั่นกรอง

การสั่งเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือนของพนักงานแต่ละคน ต้องพิจารณาปัจจัยต่างๆ เทียบเคียงกับพนักงานอื่นด้วย ดังนี้

- (1) ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในตำแหน่งปัจจุบัน
- (2) ศักยภาพของพนักงานที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่
- (3) ความประพฤติ ความอดสาหัส การรักษาวินัย และวิสัยทัศน์
- (4) คุณสมบัติเฉพาะของพนักงาน
- (5) ผลการทดสอบในกรณีที่เป็นตำแหน่งเฉพาะที่ต้องมีการทดสอบ

ลูกจ้างและบุคคลตามข้อ 16 ซึ่งได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนตามที่กำหนดไว้ในสัญญา ไม่มีสิทธิได้รับการขึ้นเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทน เว้นแต่จะเป็นกรณีที่มีการทำสัญญาใหม่

ข้อ 23 ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานปีละสองครั้ง ในเดือนมีนาคมและเดือนกันยายนของทุกปี ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในสัญญาจ้าง ซึ่งต้องไม่น้อยกว่าปีละสองครั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลั่นกรอง ซึ่งอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วย การประเมินรวมของทั้งส่วนงานโดยเลขาธิการ รวมทั้งการประเมินรายบุคคลโดยผู้รับผิดชอบส่วนงานนั้นและผู้รับผิดชอบส่วนงานอื่นตามสัดส่วนที่เลขาธิการกำหนด ทั้งนี้ ให้นำข้อ 22 วรรคสอง มาใช้บังคับด้วย โดยอนุโลม

ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลตามข้อ 16 ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลั่นกรอง

ข้อ 24 ให้เลขาธิการกำหนดวงเงินการขึ้นเงินเดือนของพนักงานในแต่ละปี สำหรับแต่ละส่วนงานตามผลการประเมินตามข้อ 23

ให้ผู้อำนวยการสำนักเสนอแนะต่อเลขาธิการในการขึ้นเงินเดือนของพนักงานในสำนักเป็นรายบุคคลตามผลการประเมินของพนักงานผู้นั้น

ให้เลขาธิการเป็นผู้มีอำนาจสั่งขึ้นเงินเดือนตามวรรคสอง ทั้งนี้ โดยไม่ต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป แต่ให้แจ้งให้ทราบเป็นรายบุคคล

หมวด 4

วันและเวลาทำงาน วันหยุดงาน

ค่าทำงานล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

ข้อ 25 วันทำงานให้มีกำหนดสัปดาห์ละห้าวัน โดยมีกำหนดเวลาทำงานวันละแปดชั่วโมง รวมสัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบชั่วโมง และมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละสองวันหรือเทียบเท่า

วันหยุดตามประเพณีให้มีกำหนดไม่เกินปีละสิบหกวัน และให้สถาบันประกาศให้ทราบล่วงหน้าเป็นประจำทุกปีไป ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีนั้นไปหยุดในวันทำงานวันถัดไป

ในกรณีที่มีความจำเป็น เลขาธิการจะเปลี่ยนแปลงวันและเวลาทำงาน และวันหยุดตามประเพณีก็ได้ แต่ต้องไม่กระทบจำนวนรวมของวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีทั้งปี

ข้อ 26 พนักงานตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไปซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับที่เลขาธิการกำหนดไว้ในระเบียบเท่านั้นที่จะมีสิทธิได้รับค่าทำงานล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด

ข้อ 27 ค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำการปกติ ให้จ่ายเมื่อพนักงานได้ถูกจัดให้ทำงานเกินกว่าเวลาทำงานปกติที่กำหนดไว้ในข้อ 25 และให้จ่ายเป็นจำนวนหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราต่อชั่วโมงตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานเกินไปนั้น

การคำนวณอัตราต่อชั่วโมงให้คำนวณ ดังนี้

$$\text{อัตราต่อชั่วโมง} = \frac{\text{ค่าจ้างรายเดือน}}{168}$$

ข้อ 28 ค่าทำงานในวันหยุด ให้จ่ายได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เมื่อพนักงานได้ถูกจัดให้ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณี และให้จ่ายเป็นจำนวนหนึ่งเท่าของอัตราต่อชั่วโมงตามข้อ 27 วรรคสอง ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันนั้น

(2) เมื่อพนักงานได้ถูกจัดให้ทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดตามประเพณีเกินกว่าเวลาทำงานตามปกติของวันทำงาน ให้จ่ายเป็นจำนวนสามเท่าของอัตราต่อชั่วโมงตามข้อ 27 วรรคสอง ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันนั้น

ข้อ 29 ลูกจ้างตำแหน่งใดจะมีสิทธิได้รับค่าทำงานล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดในอัตราใด ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ข้อ 30 การอนุมัติให้ทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด ให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด

หมวด 5

การลา

ข้อ 31 การลามี 6 ประเภท ดังนี้

- (1) ลาป่วย
- (2) ลากิจส่วนตัว
- (3) ลาพักผ่อนประจำปี
- (4) ลาคลอดบุตร
- (5) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (6) ลาเข้ารับการตรวจพลหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (7) การลาประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการกฤษฎีกากำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด

หมวด 6 การพัฒนาพนักงาน

ข้อ 32 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อสถาบัน
เลขาธิการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลั่นกรองอาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงาน ดังต่อไปนี้

- (1) การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน
- (2) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (3) การแลกเปลี่ยนพนักงาน
- (4) การอย่างอื่นที่จำเป็นหรือเหมาะสม

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาในการพัฒนาพนักงาน ให้เป็นไปตามระเบียบ
ที่เลขาธิการกำหนด

หมวด 7

สวัสดิการ

ข้อ 33 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นของพนักงานให้จัดให้มีตามความจำเป็นและเหมาะสม
แต่โดยรวมต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วย
การประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน เว้นแต่พนักงานซึ่งรับโอนมาจากข้าราชการหรือลูกจ้างของ
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จะต้องได้รับสวัสดิการและประโยชน์
เกื้อกูลอื่นโดยรวมไม่น้อยกว่าที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ประเภท อัตรา หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการให้สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น
ให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของสภาสถาบัน แต่ทั้งนี้ห้ามมิให้จ่ายเงิน
ช่วยเหลือแก่พนักงานซึ่งถูกเลิกจ้างเพราะถูกไล่ออก

ข้อ 34 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นของลูกจ้างให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย
ว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

หมวด 8

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ 35 วินัยและการรักษาวินัยให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด

ข้อ 36 พนักงานต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลและระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย และถ้ารู้ว่า
ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ต้องดำเนินการทางวินัยทันที

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยหรือไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ 37 โทษทางวินัยมี 5 ประการ ดังนี้

- (1) ตักเตือนเป็นหนังสือ
- (2) ภาคทัณฑ์
- (3) ลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือตัดเงินเดือนหรือค่าจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

ให้ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้ช่วยเลขาธิการและผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป มีอำนาจลงโทษตาม (1) และ (2) ส่วนโทษตาม (3) (4) และ (5) ให้เป็นอำนาจของเลขาธิการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสถาบันตามมาตรา 19

ข้อ 38 พนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษด้วยก็ได้ และในคำสั่งลงโทษต้องระบุให้ชัดเจนว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในเรื่องใด หรือมีเหตุลดหย่อนอย่างไรบ้าง

ในกรณีที่เป็นการกระทำความผิดเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามิเหตุอันสมควรจะงดโทษให้ โดยว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ 39 พนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า เป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอความเห็นต่อเลขาธิการ ในกรณีที่เลขาธิการเห็นสมควรให้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า แต่ถ้าเห็นว่ากรณีดังกล่าวเป็นความผิดชัดแจ้งและไม่จำเป็นต้องสอบสวน จะดำเนินการลงโทษตามข้อ 37 โดยไม่ต้องมีการสอบสวนก็ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการในการสอบสวน ให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด

ข้อ 40 พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ให้เลขาธิการมีอำนาจสั่งพักงานพนักงานผู้นั้นเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือผลการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดแต่ไม่ถึงกับต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องถูกออกจางานด้วยเหตุอื่น ให้เลขาธิการสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกัน

เงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการสั่งพักงานให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด

ข้อ 41 ความในหมวดนี้ให้นำมาใช้บังคับกับลูกจ้างโดยอนุโลม

หมวด 9

การร้องทุกข์และอุทธรณ์

ข้อ 42 พนักงานผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับของสถาบัน หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม พนักงานผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งชั้น

หลักเกณฑ์และวิธีการในการร้องทุกข์และการพิจารณาคำร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด

ข้อ 43 พนักงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ พนักงานผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

(1) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษตกเดือนเป็นหนังสือหรือภาคทัณฑ์ ให้อุทธรณ์ต่อเลขาธิการภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

(2) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ปลดออก หรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกลั่นกรองภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

หลักเกณฑ์และวิธีการในการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด

คำวินิจฉัยอุทธรณ์ตาม (1) และ (2) ให้เป็นที่สุด

ข้อ 44 ความในหมวดนี้ให้นำมาใช้บังคับกับลูกจ้างด้วยโดยอนุโลม

หมวด 10

การพ้นสภาพความเป็นพนักงาน

ข้อ 45 พนักงานพ้นจากความเป็นพนักงาน เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ครบเกษียณอายุ
- (3) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (4) ยุบหรือเลิกตำแหน่งหรือยุบส่วนงาน
- (5) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (6) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้างตามข้อ 48 หรือข้อ 49 หรือตามเหตุผลและความจำเป็นที่คณะกรรมการกลั่นกรองกำหนด
- (7) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

ข้อ 46 พนักงานผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุ นับแต่วันถัดจากวันที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ในกรณีที่มิมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ของสถาบัน สถาบันอาจให้พนักงานซึ่งพ้นจากงานเพราะครบเกษียณอายุแต่มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปี ให้อยู่ปฏิบัติงานต่อไปได้อีกไม่เกินคราวละหนึ่งปี แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินห้าปี

การจ้างพนักงานตามวรรคสองให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกฤษฎีกา กำหนดโดยความเห็นชอบของสภาสถาบัน

ข้อ 47 พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งชั้นตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด เพื่อให้เลขาธิการพิจารณา และเมื่อเลขาธิการอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่เลขาธิการเห็นว่ามีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสถาบัน ให้มีอำนาจยับยั้งการลาออกตามวรรคหนึ่งได้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออก

ในกรณีที่พนักงานขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง ดำรงตำแหน่งตามรัฐธรรมนูญ หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกนี้มีผลนับแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ 48 ให้เลขาธิการมีอำนาจสั่งให้พนักงานออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เมื่อพนักงานผู้นั้นเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอเป็นเวลาไม่น้อยกว่าที่คณะกรรมการกฤษฎีกากำหนด

(2) เมื่อพนักงานผู้นั้นประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องต่อหน้าที่ ด้วยเหตุใดๆ

(3) เมื่อพนักงานผู้นั้นขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 9 อยู่ก่อนได้รับการบรรจุ

(4) เมื่อพนักงานผู้นั้นไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนประจำปีติดต่อกันสามปี เว้นแต่กรณีที่เงินเดือนเต็มขั้น

(5) เมื่อพนักงานผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด

(6) เมื่อพนักงานผู้นั้นถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการสอบสวนแล้ว ผลการสอบสวนไม่ได้หมายความว่ากระทำความผิดที่จะถูกลงโทษตามข้อ 37 แต่มีมลทินมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน หากให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจเกิดความเสียหายแก่สถาบัน

การให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตาม (2) และ (5) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกฤษฎีกากำหนด

ในกรณีที่เลขาธิการเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายแก่สถาบัน จะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างก็ได้

ข้อ 49 เมื่อพนักงานผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานพิเศษใดๆ ตามความประสงค์ของสถาบัน หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้เลขาธิการสั่งให้พนักงานผู้นั้นออกจากงาน หรือเลิกจ้างได้ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น เลขาธิการจะสั่งให้พนักงานผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้าง เป็นการชั่วคราวก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรับพนักงานตามวรรคหนึ่งกลับเข้าทำงาน ให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ 50 ในวาระเริ่มแรก ให้คณะกรรมการกลั่นกรองประกอบด้วย

(1) กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา 8 (5) ซึ่งสภาสถาบันแต่งตั้ง เป็นประธานกรรมการ

(2) เลขาธิการ เป็นรองประธานกรรมการ

(3) รองเลขาธิการ เป็นกรรมการ

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งสภาสถาบันแต่งตั้งจำนวนสามคน เป็นกรรมการ

ให้เลขาธิการแต่งตั้งบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมคนหนึ่งเป็นกรรมการและเลขานุการ และจะแต่งตั้งบุคคลผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมจำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้ ทั้งนี้ จนกว่าจะได้มีคณะกรรมการกลั่นกรองตามข้อบังคับนี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ

ข้อ 51 ในระหว่างที่ยังไม่มีระเบียบ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข หรือวิธีการที่ต้องออกตามข้อบังคับนี้ ให้เลขาธิการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลั่นกรองตามข้อ 50 กำหนดหลักเกณฑ์สำหรับกรณีดังกล่าวเพื่อใช้บังคับไปพลางก่อนจนกว่าจะได้มีการออกระเบียบ หลักเกณฑ์ เงื่อนไข หรือวิธีการสำหรับกรณีนั้น ซึ่งต้องไม่เกินสิบแปดเดือนนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ 9 เมษายน พ.ศ. 2542

(ลงชื่อ) วันมูหะมัดนอร์ มะทา

(นายวันมูหะมัดนอร์ มะทา)

ประธานรัฐสภา

ประธานสภาสถาบันพระปกเกล้า

บัญชีอัตราเงินเดือนของสถาบันพระปกเกล้า³
ณ วันที่ 7 สิงหาคม 2560
ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการวิชาชีพและปฏิบัติการทั่วไป

หน่วย : บาท/เดือน

อัตราสูงสุด (Max)	25,000	50,000	70,000	114,600
อัตราต่ำสุด (Min)	11,200	19,500/22,750	30,000	50,000
ตำแหน่ง	บริการ	ปฏิบัติการระดับต้น	ปฏิบัติการระดับกลาง	ปฏิบัติการระดับสูง

ตำแหน่งพนักงานวิชาการและวิจัย

หน่วย : บาท/เดือน

อัตราสูงสุด (Max)	56,000	86,000	135,000	160,000
อัตราต่ำสุด (Min)	28,200/39,480	55,000	85,000	120,000
ตำแหน่ง	นักวิชาการ	นักวิชาการ ผู้ชำนาญการ	นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ	นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ

ตำแหน่งบริหาร (ผู้ช่วยเลขาธิการและผู้อำนวยการ)

หน่วย : บาท/เดือน

อัตราสูงสุด (Max)	135,000
อัตราต่ำสุด (Min)	80,000
ตำแหน่ง	ผู้ช่วยเลขาธิการ/ผู้อำนวยการ

- หมายเหตุ
- ตามมาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันพระปกเกล้า พ.ศ.2541 และข้อ 19 ของข้อบังคับสถาบันพระปกเกล้า ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2542 กรณีเลขาธิการและรองเลขาธิการจะได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าใด ให้เป็นไปตามที่สภาสถาบันกำหนด
 - กรณีพนักงานมีอัตราเงินเดือนถึงอัตราสูงสุดของระดับ จะได้รับเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษในอัตราร้อยละ 2-4 ของอัตราเงินเดือน โดยไม่ถือเป็นการปรับเงินเดือน

³ บัญชีอัตราเงินเดือน แก้ไขเพิ่มเติมตามข้อบังคับสถาบันพระปกเกล้า ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2560