

662 5795230

ความ



สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

Thailand Institute of Nuclear Technology (Public Organization)

16 ถ.วิภาวดีรังสิต จตุจักร กรุงเทพฯ 10900 โทรศัพท์ 02 5795230 โทรสาร 02 5614075 www.tint.or.th

16 Vibhavadee Rangsit Rd. Chatuchak Bangkok 10900 (Thailand) Tel: 662 5795230 Fax: 662 5614075

สำนักงาน ก.พ.ร.
รับที่ ..... 05822
วันที่ 25 พ.ค. 2554
เวลา

ที่ วท 5901/2757

24 พฤษภาคม 2554

เรื่อง ขอรื้อการจ่ายค่าชดเชย กรณีสิ้นสุดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา

เรียน เลขาธิการ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2549
  2. ข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 15 มกราคม 2553
  3. ข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2549 ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2549
  4. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานของรัฐจัดตั้งขึ้น ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2549 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 21 เมษายน 2549 มีพันธกิจ ดังนี้

- วิจัย พัฒนาเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์และการประยุกต์ใช้
- บริการเทคโนโลยีนิวเคลียร์ ผลิตภัณฑ์ไอโซโทปรังสี บริการจัดการกากกัมมันตรังสี

บริการตรวจสอบโดยไม่ทำลาย และให้บริการทางด้านเทคนิค เพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากสารกัมมันตรังสี ซึ่งใช้แล้วทุกประเภท

- บริการทางวิชาการ ส่งเสริม สนับสนุน และถ่ายทอดเทคโนโลยีทางด้านวิทยาศาสตร์

นิวเคลียร์ ตลอดจนการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรด้านการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีนิวเคลียร์

รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 1

ข้อเท็จจริง : ด้วยข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 15 มกราคม 2553 ในข้อ 20 บัญญัติไว้ว่า

“ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างกับผู้ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ ดังนี้

- (1) สัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงานฉบับแรก มีกำหนดระยะเวลาสามปี โดยกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานและเงื่อนไขต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม
- (2) สัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงานฉบับที่สอง มีกำหนดระยะเวลาห้าปี และสัญญาจ้างต่อจากนั้น มีกำหนดระยะเวลาห้าปี เว้นแต่ ในปีที่จะครบเกษียณอายุสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกินวันที่ผู้นั้นเกษียณอายุ

(3) ... (4) ...

เจ้าหน้าที่ที่จะได้รับการต่อสัญญาจ้างทุกครั้ง เว้นแต่ ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งจะกระทำก่อนครบอายุสัญญาจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน”

ในข้อ 10 บัญญัติไว้ว่า “ผู้ที่ จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี บริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปี บริบูรณ์
- (3) ... ”

รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 2

ข้อหารือ : 1. เจ้าหน้าที่ ซึ่งได้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานฉบับแรก หรือฉบับที่สอง ตามข้อ 20 (1) และ (2) แห่ง ข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 15 มกราคม 2553 และต่อมาได้มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ซึ่งขาดคุณสมบัติ ตามข้อ 10 ข้างต้น ถือว่าสัญญาจ้างปฏิบัติงานได้สิ้นสุดลง

สถาบันฯ ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 4 หรือไม่ เพราะเหตุใด

ข้อเท็จจริง : ด้วยข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การบริหารงาน บุคคล พ.ศ. 2549 ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2549 ในข้อ 48 บัญญัติไว้ว่า

“เจ้าหน้าที่และลูกจ้างออกจากงานในกรณีต่อไปนี้

- (1) ตาย
- (2) ครบเกษียณอายุ
- (3) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใด ตามข้อ 10
- (5) ยุบหรือเลิกตำแหน่งหรือยุบส่วนงาน
- (6) สิ้นสุดสัญญา
- (7) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้าง ตามข้อ 50
- (8) ถูกสั่งลงโทษปลดออก ”

และในข้อ 50 “ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ในการสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง นอกจากให้ทำได้ในกรณีที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้แล้ว ให้ทำได้ในกรณี ต่อไปนี้ด้วย คือ

- (1) เมื่อเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของคนได้สม่ำเสมอ
- (2) เมื่อประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใดๆ
- (3) เมื่อขาดคุณสมบัติทั่วไป ตามข้อ 10 หรือขาดพื้นฐานความรู้ก่อนการแต่งตั้ง โดยไม่ได้รับการ

การยกเว้น ตามข้อ 15

(4) เมื่อไม่ได้มีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้สูงขึ้นติดต่อกัน 2 ปี หรือภายในเวลา 5 ปี ติดต่อกัน ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี 3 ครั้ง เว้นแต่ กรณีได้รับเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่ง หรือเข้ารับการพัฒนา ตามข้อ 25

(5) เมื่อปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติโดยใช้ความรู้ ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ตามข้อสัญญา

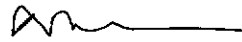
(6) เมื่อต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก กรณีถูกจำคุกในความผิดสุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อสถาบัน จะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกงานได้

การออกจากงาน ตาม (1) (2) และ (5) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด " รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 3

ข้อหารือ : 2. กรณีการออกจากงานของเจ้าหน้าที่ ตามข้อ 48 และ 50 ของข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2549 ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2549 สถาบันฯ ต้องจ่ายค่าชดเชย ตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย 4 หรือไม่ เพราะเหตุใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และกรุณาแจ้งผลให้สถาบันฯ ทราบในโอกาสแรกด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



( นายศักดิ์ เจริญ )

รองผู้อำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ

ปฏิบัติการแทนผู้อำนวยการ

สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ

กลุ่มบริหารจัดการ ฝ่ายกฎหมาย (นายเกรียงศักดิ์ ถิ่นทอง)

โทรศัพท์ : 037-392-926, 08-4438-0537



### พระราชกฤษฎีกา

จัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

พ.ศ. ๒๕๕๕

### ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

เป็นปีที่ ๖๑ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติขึ้นเป็นองค์การมหาชนตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒๑ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชกฤษฎีกาขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชกฤษฎีกานี้เรียกว่า "พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๕"

มาตรา ๒ พระราชกฤษฎีกานี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชกฤษฎีกานี้

"เทคโนโลยีนิวเคลียร์" หมายความว่า วิทยาการในการนำความรู้ด้านนิวเคลียร์ไปใช้ประโยชน์แก่มนุษยชาติ

“วิจัย” หมายความว่า ศึกษา สำรวจ ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์ และพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบัน

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบัน

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบัน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสถาบัน

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

มาตรา ๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีรักษาการตามพระราชกฤษฎีกานี้

#### หมวด ๑

#### การจัดตั้ง วัตถุประสงค์ และอำนาจหน้าที่

มาตรา ๕ ให้จัดตั้งองค์การมหาชนขึ้นเรียกว่า “สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)” เรียกโดยย่อว่า “สทท.” และให้ใช้ชื่อเป็นภาษาอังกฤษว่า “Thailand Institute of Nuclear Technology (Public Organization)” เรียกโดยย่อว่า “TINT”

มาตรา ๖ ให้สถาบันมีที่ตั้งของสำนักงานแห่งใหญ่อยู่ในกรุงเทพมหานครหรือจังหวัดใกล้เคียง

มาตรา ๗ ให้สถาบันมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

(๑) วิจัยเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์ และการประยุกต์ใช้

(๒) ให้บริการเทคโนโลยีนิวเคลียร์ และผลิตผลิตภัณฑ์ไอโซโทปรังสี

(๓) ให้บริการทางวิชาการ ส่งเสริม สนับสนุน และถ่ายทอดเทคโนโลยีทางด้านวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์ ตลอดจนการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรด้านการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีนิวเคลียร์

(๔) วิจัยการใช้ประโยชน์จากพลังงานปรมาณู และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนด้านความปลอดภัยนิวเคลียร์ การตรวจวัดปริมาณรังสีในสิ่งแวดล้อม และการป้องกันอันตรายจากรังสี

มาตรา ๘ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๗ ให้สถาบันมีอำนาจหน้าที่กระทำการ ดังต่อไปนี้ด้วย

- (๑) ถือกรรมสิทธิ์ มีสิทธิครอบครอง และมีทรัพย์สินต่าง ๆ
- (๒) ก่อตั้งสิทธิ หรือทำนิติกรรมใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สิน
- (๓) ทำความตกลงและร่วมมือกับองค์การหรือหน่วยงานในประเทศและต่างประเทศในกิจการที่เกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน
- (๔) จัดให้มีและให้ทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน
- (๕) เข้าร่วมทุนกับนิติบุคคลอื่นในกิจการที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของสถาบัน
- (๖) กู้ยืมเงินเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน
- (๗) ให้กู้ยืมเงินเพื่อเป็นทุนในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน โดยมีหลักประกันด้วยบุคคลหรือทรัพย์สิน
- (๘) เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน หรือค่าบริการในการดำเนินการ
- (๙) กระทำการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน หรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

การเข้าร่วมทุนกับนิติบุคคลอื่นตาม (๕) หรือการกู้ยืมเงินตาม (๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

#### หมวด ๒

#### ทุน รายได้ และทรัพย์สิน

มาตรา ๕ ทุน และทรัพย์สินในการดำเนินการของสถาบัน ประกอบด้วย

- (๑) เงินหรือทรัพย์สินที่ได้รับโอนมาตามมาตรา ๔๐
- (๒) เงินที่รัฐบาลจ่ายให้เป็นทุนประเดิม
- (๓) เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้ตามความเหมาะสมเป็นรายปี
- (๔) เงินอุดหนุนจากภาคเอกชน หรือองค์กรอื่น รวมทั้งจากต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ และเงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้
- (๕) ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน ค่าบริการ หรือรายได้จากการดำเนินการ
- (๖) ดอกผลของเงินหรือรายได้จากทรัพย์สินของสถาบัน

มาตรา ๑๐ บรรดารายได้ของสถาบันไม่เป็นรายได้ที่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังตามกฎหมายว่าด้วยเงินคงคลัง และกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

มาตรา ๑๑ ให้อิสภามิทรัพย์สินซึ่งสถาบันได้มาจากการให้หรือซื้อด้วยเงินรายได้ของสถาบันเป็นกรรมสิทธิ์ของสถาบัน

ให้สถาบันมีอำนาจในการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ จำหน่าย และจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของสถาบัน

มาตรา ๑๒ การใช้จ่ายเงินของสถาบันให้ใช้จ่ายไปเพื่อกิจการของสถาบันโดยเฉพาะ การเก็บรักษาและเบิกจ่ายเงินของสถาบันให้เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

#### หมวด ๓

#### การบริหารและการดำเนินงาน

มาตรา ๑๓ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการบริหารสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ” ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์สูงทางด้านวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมและเทคโนโลยีนิวเคลียร์

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวนห้าคน ได้แก่ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม และเลขาธิการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนไม่เกินสี่คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจากผู้ซึ่งมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ในด้านวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมและเทคโนโลยีนิวเคลียร์ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อกิจการของสถาบัน ซึ่งในจำนวนนี้ต้องเป็นบุคคลซึ่งมิใช่ข้าราชการที่มีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำหรือผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐรวมอยู่ด้วย

ให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยตำแหน่ง และให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

มาตรา ๑๔ ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์ และไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์  
(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ  
(๔) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็น โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๖) ไม่เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน หรือที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถาบัน

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่กรรมการชาวต่างประเทศซึ่งสถาบันจำเป็นต้องแต่งตั้งตามข้อผูกพัน หรือมีคุณสมบัติอื่นที่เหมาะสมกับสถาบัน

มาตรา ๑๕ ประธานกรรมการและกรรมการของสถาบันจะต้องไม่ประกอบกิจการซึ่งมีสภาพเป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบัน หรือเป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการหรือกรรมการในนิติบุคคลซึ่งสถาบันเข้าร่วมทุน

มาตรา ๑๖ ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินกิจการต่อไปจนกว่าประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

มาตรา ๑๗ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก



(๓) คณะรัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๑๔ หรือกระทำการอันมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๕

มาตรา ๑๘ ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ หรือในกรณีที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่างหรือเป็นกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มขึ้น อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่จนกว่าจะมีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามวาระหนึ่ง และในกรณีที่ประธานกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้กรรมการที่เหลือเลือกผู้ทำหน้าที่ประธานกรรมการเป็นการชั่วคราว

มาตรา ๑๙ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลสถาบันให้ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(๑) กำหนดแผนหลักและมาตรการเกี่ยวกับการวิจัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี นวัตกรรม

(๒) กำหนดนโยบายการบริหารงาน และให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานของสถาบัน

(๓) ให้ความเห็นชอบแผนการลงทุน แผนการเงิน และงบประมาณประจำปีของสถาบัน

(๔) ควบคุมดูแลการดำเนินงานและการบริหารงานทั่วไป ตลอดจนออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับสถาบันในเรื่องดังต่อไปนี้

(ก) การบริหารงานทั่วไปของสถาบัน การจัดแบ่งส่วนงานของสถาบันและขอบเขตหน้าที่ของส่วนงานดังกล่าว

(ข) การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้างและเงินอื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(ค) การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การประเมินผลงาน การถอดถอนวินัยและการลงโทษทางวินัย การออกจากตำแหน่ง การร้องทุกข์และการอุทธรณ์การลงโทษของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง รวมทั้งวิธีการและเงื่อนไขในการจ้างลูกจ้าง

(ง) การบริหารและการจัดการการเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินของสถาบัน รวมทั้งการบัญชีและการจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญ

(จ) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(ฉ) ขอบเขตอำนาจหน้าที่ และระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน

(ช) การคัดเลือกผู้อำนวยการ การปฏิบัติงานของผู้ผู้อำนวยการ และการมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทน

(๕) เสนอรายงานประจำปีและความเห็นต่อรัฐมนตรีเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกานี้

(๖) กระทำการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน

ระเบียบเกี่ยวกับการจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญตาม (๕) (ง) ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๒๐ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

ในการปฏิบัติหน้าที่ ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียโดยตรงหรือโดยอ้อมในเรื่องที่คณะกรรมการพิจารณา ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการนั้นแจ้งให้ที่ประชุมทราบและให้ที่ประชุมพิจารณาว่ากรรมการผู้นั้นสมควรจะอยู่ในที่ประชุมและมีมติในการประชุมเรื่องนั้นได้หรือไม่ ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๒๑ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาของคณะกรรมการ และมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

การประชุมคณะอนุกรรมการให้นำมาตรา ๒๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๒๒ ให้ประธานกรรมการ กรรมการ ที่ปรึกษาและอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๒๓ ให้สถาบันมีผู้อำนวยการคนหนึ่ง

คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจสรรหา แต่งตั้ง และถอดถอนผู้อำนวยการ

หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาผู้อำนวยการ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดของคณะกรรมการ

มาตรา ๒๔ ผู้อำนวยการต้องเป็นผู้สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา และต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์ในวันที่ได้รับการแต่งตั้ง

(๓) เป็นผู้ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการของสถาบัน

(๔) ไม่มีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๑๔ (๑) (๔) (๕) หรือ (๖)

(๕) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน

มาตรา ๒๕ ผู้อำนวยการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

มาตรา ๒๖ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ออกตามกรณีที่กำหนดไว้ในข้อตกลงระหว่างคณะกรรมการกับผู้อำนวยการ

(๔) คณะกรรมการให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ

(๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๒๔

มติของคณะกรรมการให้ผู้อำนวยการออกจากตำแหน่งตาม (๔) ต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการเท่าที่มีอยู่ โดยไม่นับรวมผู้อำนวยการ

มาตรา ๒๗ ผู้อำนวยการมีหน้าที่บริหารกิจการของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ของสถาบัน ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย มติ และประกาศของคณะกรรมการ และเป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างทุกตำแหน่ง เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายในตามมาตรา ๑๕ วรรคสอง รวมทั้งให้มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอเป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่อคณะกรรมการ เพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุตามวัตถุประสงค์

(๒) เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถาบันรวมทั้งรายงานการเงินและบัญชี ตลอดจนแผนการลงทุน แผนการเงินและงบประมาณของปีต่อไปต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณา

(๓) เสนอความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงกิจการและการดำเนินงานของสถาบันให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ต่อคณะกรรมการ

ผู้อำนวยการต้องรับผิดชอบต่อคณะกรรมการในการบริหารกิจการของสถาบัน

มาตรา ๒๘ ผู้อำนวยการมีอำนาจ

(๑) บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ถด ตัดเงินเดือน หรือค่าจ้าง ลงโทษทางวินัยเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ตลอดจนให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างออกจากตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

(๒) วางระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบัน โดยไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย มติ หรือประกาศที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๒๙ ในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้แทนของสถาบัน เพื่อการนี้ผู้อำนวยการจะมอบอำนาจให้บุคคลใดปฏิบัติงานเฉพาะอย่างแทนก็ได้ แต่ต้องเป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๓๐ ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของผู้อำนวยการ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

#### หมวด ๔

#### ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน

มาตรา ๓๑ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันมีสามประเภท คือ

(๑) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ได้แก่ ผู้ซึ่งปฏิบัติงาน โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของสถาบัน

(๒) ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ซึ่งสถาบันจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยมีสัญญาจ้าง

(๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาช่วยปฏิบัติงานของสถาบันเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๓๔  
มาตรา ๓๒ เจ้าหน้าที่ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา

(๔) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน

(๕) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจหรือ  
หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๔ (๓) (๔) หรือ (๕)

(๗) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ชาวต่างประเทศซึ่งสถาบันจำเป็นต้องจ้างหรือแต่งตั้ง  
ตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะกิจการของสถาบัน

มาตรา ๓๓ เจ้าหน้าที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๓๒

(๔) ถูกให้ออก เพราะไม่ผ่านการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ  
กำหนดไว้ในข้อบังคับ

(๕) ถูกไล่ออกหรือปลดออก เพราะผิดวินัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ  
กำหนดไว้ในข้อบังคับ

มาตรา ๓๔ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของสถาบัน รัฐมนตรีอาจขอให้ข้าราชการ พนักงาน  
เจ้าหน้าที่ หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกระทรวง ทบวง กรม ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ  
หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ มาปฏิบัติงานในสถาบันเป็นการชั่วคราวได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับอนุญาตจาก  
ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้นั้น และมีข้อตกลงที่ทำไว้ในการอนุมัติ

ในกรณีที่ข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นตามวรรคหนึ่งได้รับอนุมัติให้  
มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบัน ให้ถือว่าเป็นการได้รับอนุญาตให้ออกจากราชการหรือออกจาก  
งานไปปฏิบัติงานใด ๆ และให้นับระยะเวลาระหว่างที่มาปฏิบัติงานในสถาบันสำหรับการคำนวณ

บำเหน็จบำนาญหรือผลประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่นทำนองเดียวกันเสมือนอยู่ปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานเต็มเวลาดังกล่าว แล้วแต่กรณี

เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่มาปฏิบัติงานในสถาบัน ให้บุคคลตามวรรคหนึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนในส่วนราชการหรือหน่วยงานเดิมในระดับตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าระดับตำแหน่งเดิมตามข้อตกลงที่ทำไว้

#### หมวด ๕

#### การบัญชี การตรวจสอบ และการประเมินผลงานของสถาบัน

มาตรา ๓๕ การบัญชีของสถาบัน ให้จัดทำตามหลักสากลตามแบบและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด และต้องจัดให้มีการตรวจสอบภายในเกี่ยวกับการเงินการบัญชี และการพัสดุของสถาบัน ตลอดจนรายงานผลการตรวจสอบให้คณะกรรมการทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

ในการตรวจสอบภายใน ให้มีผู้ปฏิบัติงานของสถาบันทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายใน โดยเฉพาะ และให้รับผิดชอบขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๓๖ ให้สถาบันจัดทำงบดุล งบการเงิน และบัญชีทำการ ส่งผู้สอบบัญชีภายใน ภายในวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีทุกปี

ในทุกรอบปี ให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินหรือบุคคลภายนอกตามที่คณะกรรมการแต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชีและประเมินผลการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของสถาบัน โดยให้แสดงความคิดเห็นเป็นข้อวิเคราะห้ว่าการใช้จ่ายดังกล่าวเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ประหยัด และได้ผลตามเป้าหมายเพียงใดแล้วทำบันทึกรายงานผลการสอบบัญชีเสนอต่อคณะกรรมการ

เพื่อการนี้ ให้ผู้สอบบัญชีมีอำนาจตรวจสอบสรรพสมุดบัญชี และเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของสถาบัน สอบถามผู้อำนวยการ ผู้ตรวจสอบภายใน เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง และเรียกให้ส่งสรรพสมุดบัญชีและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ของสถาบันเป็นการเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

มาตรา ๓๗ ให้สถาบันทำรายงานประจำปีเสนอรัฐมนตรี รายงานนี้ให้กล่าวถึงผลงานของสถาบันในปีที่ล่วงมาแล้ว บัญชีทำการ พร้อมทั้งรายงานของผู้สอบบัญชี รวมทั้งคำชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายของคณะกรรมการ โครงการ และแผนงานที่จะจัดทำในภายหน้า

มาตรา ๓๘ เพื่อประโยชน์ในการส่งเสริมประสิทธิภาพและการตรวจสอบการดำเนินงานของสถาบันให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โครงการ และแผนงานที่ได้จัดทำไว้ให้สถาบันจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันตามระยะเวลาที่คณะกรรมการกำหนด แต่ต้องไม่นานกว่าสามปี

การประเมินผลตามวรรคหนึ่ง ให้จัดทำโดยสถาบันหรือองค์กรที่เป็นกลางและมีความเชี่ยวชาญในด้านการประเมินผลกิจการของสถาบัน โดยมีวิธีการคัดเลือกตามวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

การประเมินผลการดำเนินงานของสถาบัน จะต้องแสดงข้อเท็จจริงให้ปรากฏในด้านประสิทธิผลในด้านประสิทธิภาพ และในด้านพัฒนาองค์กร และในรายละเอียดอื่นตามที่คณะกรรมการจะกำหนดเพิ่มเติมขึ้น

ในกรณีที่มีเหตุสุดวิสัยเป็นการเฉพาะกาล จะจัดให้มีการประเมินเป็นครั้งคราวตามมาตรานี้ด้วยก็ได้

#### หมวด ๖

#### การกำกับดูแล

มาตรา ๓๙ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินกิจการของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมาย และให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน นโยบายของรัฐบาล และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน เพื่อการนี้ให้รัฐมนตรีมีอำนาจสั่งให้สถาบันชี้แจงแสดงความคิดเห็น ทำรายงานหรือยับยั้งการกระทำของสถาบันที่ขัดต่อวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสถาบัน นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน ตลอดจนสั่งสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินการของสถาบันได้

#### บทเฉพาะกาล

มาตรา ๔๐ เมื่อพระราชกฤษฎีกานี้มีผลใช้บังคับ ให้รัฐมนตรีเสนอคณะรัฐมนตรีดำเนินการตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่ออนุมัติให้มีการโอนบรรดากิจการทรัพย์สิน สิทธิ หนี้สิน และเงินงบประมาณของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับงานวิจัยด้านเทคโนโลยีนิวเคลียร์และการใช้ประโยชน์จาก

พนักงานนิเวศลิษฐ์ที่มีอยู่ในวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ เว้นแต่เงินงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำซึ่งมีผู้ครองอยู่ ไปเป็นของสถาบันตามพระราชกฤษฎีกานี้

มาตรา ๔๑ ในวาระเริ่มแรก ให้มีคณะกรรมการบริหารสถาบันเทคโนโลยีนิเวศลิษฐ์แห่งชาติ ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผู้แทนกระทรวงพลังงาน ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข ผู้แทนกระทรวงอุตสาหกรรม ผู้แทนสำนักงานประมาณ ผู้แทนสำนักงาน ก.พ.ร. และผู้แทนสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ เป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้ปฏิบัติหน้าที่ไปจนกว่าจะมีคณะกรรมการตามพระราชกฤษฎีกานี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ

ในระหว่างที่ยังไม่มีผู้อำนวยการตามพระราชกฤษฎีกานี้ ให้เลขาธิการสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ แต่งตั้งข้าราชการในสังกัดสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีนิเวศลิษฐ์แห่งชาติเป็นการชั่วคราวไปจนกว่าจะมีผู้อำนวยการตามพระราชกฤษฎีกานี้ ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ

มาตรา ๔๒ ภายใต้บังคับมาตรา ๔๑ และมาตรา ๔๔ ให้ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในส่วนที่เกี่ยวกับงานวิจัยด้านเทคโนโลยีนิเวศลิษฐ์และการใช้ประโยชน์จากพลังงานนิวเคลียร์ ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ยังคงเป็นข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และปฏิบัติหน้าที่ในสถาบันตามพระราชกฤษฎีกานี้ โดยให้ถือว่าการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะลูกจ้างของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

มาตรา ๔๓ ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในส่วนที่เกี่ยวกับงานวิจัยด้านเทคโนโลยีนิเวศลิษฐ์และการใช้ประโยชน์จากพลังงานนิวเคลียร์ ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ ซึ่งสมัครใจเปลี่ยนไปเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ให้ใช้สิทธิแจ้งความจำนงเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาตามระเบียบที่คณะกรรมการตามมาตรา ๔๑ กำหนด ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่พระราชกฤษฎีกานี้ใช้บังคับ และต้องผ่านการคัดเลือกและประเมินผลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการตามมาตรา ๔๑ กำหนด ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่คณะรัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒



การบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านการคัดเลือกและประเมินผลตามวรรคหนึ่งให้มีผลในวันที่  
คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติให้มีการดำเนินการตามมาตรา ๔๐

มาตรา ๔๔ ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามมาตรา ๔๓  
ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนตามตำแหน่ง อัตราเงินเดือน และค่าจ้าง ตามที่คณะกรรมการ  
ตามมาตรา ๔๑ กำหนด รวมทั้งได้รับสวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่น ซึ่งรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่า  
เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการและประโยชน์อย่างอื่นที่ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้นั้นเคย  
ได้รับจากส่วนราชการ

การเปลี่ยนจากข้าราชการไปเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบัน ให้ถือว่าเป็นการให้ออกจากราชการ  
เพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการหรือกฎหมาย  
ว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

การเปลี่ยนจากลูกจ้างของส่วนราชการ ไปเป็นลูกจ้างของสถาบัน ให้ถือว่าเป็นการออกจากงาน  
เพราะทางราชการยุบตำแหน่งหรือเลิกจ้างโดยไม่มีควมผิด และให้ได้รับบำเหน็จตามระเบียบ  
กระทรวงการคลัง ว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง

มาตรา ๔๕ ในระหว่างที่ยังไม่มีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดของสถาบัน  
เทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ ให้มีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดของสำนักงานปรมาณู  
เพื่อสันติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในส่วนที่เกี่ยวกับงานวิจัยด้านเทคโนโลยีนิวเคลียร์และ  
การใช้ประโยชน์จากพลังงานนิวเคลียร์ ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามขอบวัตถุประสงค์หรือ  
อำนาจหน้าที่ที่จะเป็นของสถาบันตามพระราชกฤษฎีกานี้ที่ให้อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชกฤษฎีกานี้  
ใช้บังคับ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชกฤษฎีกาฉบับนี้ คือ เนื่องจากการดำเนินกิจการของรัฐ ทางด้านการศึกษา วิจัย พัฒนา การปฏิบัติการและบริการด้านวิทยาศาสตร์ วิศวกรรมและเทคโนโลยี นวัตกรรม จะต้องกระทำโดยใช้ความรู้และเทคโนโลยีระดับสูง เพื่อให้การบริการด้านการศึกษา วิจัย และพัฒนาทาง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นพื้นฐาน และการประยุกต์ใช้ รวมทั้งการให้บริการ ตลอดจนการใช้ประโยชน์ จากเทคโนโลยี นวัตกรรม และเพื่อที่จะให้สถาบันที่จัดตั้งขึ้นมีการบริหารและการจัดการที่มีความอิสระ คล่องตัว และมีประสิทธิภาพ สมควรจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยี นวัตกรรมแห่งชาติขึ้นเป็นองค์การมหาชน ตามกฎหมายว่าด้วยองค์การมหาชน จึงจำเป็นต้องตราพระราชกฤษฎีกานี้

ข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2549 ลงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2549 ในส่วนที่เกี่ยวกับสัญญาจ้างให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางการบริหารของคณะกรรมการองค์การมหาชนและตามมติของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2552

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 19 (4) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2549 คณะกรรมการบริหารสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ จึงออกข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 ”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ ซึ่งอยู่ในระหว่างการต่อสัญญาจ้าง หรือยังมิได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือมีการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว แต่ยังมิได้มีการต่อสัญญาจ้าง

ข้อ 4 ให้ยกเลิกความในข้อ 20 ของข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2549 และให้ใช้ความดังต่อไปนี้แทน

“ข้อ 20 ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างกับผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ ดังนี้

(1) สัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงานฉบับแรก มีกำหนดระยะเวลาสามปี โดยกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานและเงื่อนไขต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(2) สัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงานฉบับที่สอง มีกำหนดระยะเวลาห้าปีและสัญญาจ้างต่อจากนั้น มีกำหนดระยะเวลาห้าปี เว้นแต่ ในปีที่จะครบเกษียณอายุสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกินวันที่ยุ้นั้นเกษียณอายุ

(3) สัญญาจ้างผู้บริหารฉบับแรกมีกำหนดระยะเวลาสามปีโดยกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานและเงื่อนไขต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม

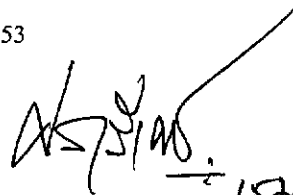
(4) สัญญาจ้างผู้บริหารฉบับที่สอง มีกำหนดระยะเวลาสี่ปี และสัญญาจ้างต่อจากนั้น มีกำหนดระยะเวลาสี่ปี เว้นแต่ ในปีที่จะครบเกษียณอายุสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกินวันที่ยุ้นั้นเกษียณอายุ

สำหรับผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน สัญญาจ้างจะมีอายุคราวละห้าปี ตั้งแต่สัญญาจ้างฉบับแรกก็ได้ ทั้งนี้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

เจ้าหน้าที่จะได้รับการต่อสัญญาจ้างทุกครั้ง เว้นแต่ ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งจะกระทำก่อนครบอายุสัญญาจ้างไม่น้อยกว่า 90 วัน

ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ ต้องมีสิทธิ หน้าที่และความเสมอภาคเท่าเทียมกันภายใต้ข้อบังคับนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องกระทำด้วยความเป็นธรรมและผู้บังคับบัญชาต้องแจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ทราบทุกครั้งที่มีการประเมิน ”

ประกาศ ณ วันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2553



15 มกราคม 2553

(นายศักดิ์สิทธิ์ ศรีเดช)

ประธานกรรมการบริหาร  
สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ

ข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)  
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2549

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19 (4) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2549 คณะกรรมการบริหารสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) เห็นสมควรออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า ข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2549

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในข้อบังคับนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า บุคคลที่สถาบันอนุมัติให้ทำสัญญาปฏิบัติงานและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ รวมทั้งผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 34 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2549

“ลูกจ้าง” หมายความว่า บุคคลที่สถาบันได้ว่าจ้างให้ปฏิบัติงาน โดยมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน

“เกษียณอายุ” หมายความว่า การพ้นจากตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ซึ่งมีอายุครบหกสิบปี

บริบูรณ์

ข้อ 4 ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด 1  
คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

- ข้อ 5 ให้มีคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของสถาบัน ประกอบด้วย
- |   |                            |
|---|----------------------------|
| (1) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการบริหาร 1 คน   | เป็นประธานอนุกรรมการ       |
| (2) ผู้อำนวยการ   | เป็นรองประธานอนุกรรมการ    |
| (3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล 2 คน<br>(จากภาครัฐ 1 คน จากภาคเอกชน 1 คน)<br>ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง | เป็นอนุกรรมการ             |
| (4) ตัวแทนของเจ้าหน้าที่ ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง จำนวน 1 คน   | เป็นอนุกรรมการ             |
| (5) รองผู้อำนวยการ ที่รับผิดชอบด้านบริหารงานบุคคล   | เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ |

การเลือกตั้งตัวแทนของเจ้าหน้าที่เพื่อมาเป็นอนุกรรมการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คนหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ 6 อนุกรรมการตามข้อ 5(3) และ (4) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ดังวรรคหนึ่ง อนุกรรมการดังกล่าวจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

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

ในกรณีที่อนุกรรมการตามข้อ 5 (3) และ (4) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการแต่งตั้งแทนภายใน 60 วัน และให้ผู้รับแต่งตั้งแทนมีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ที่ตนแทน

ในกรณีที่อนุกรรมการตามข้อ 5 (3) และ (4) พ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้แต่งตั้งขึ้นใหม่ให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งอนุกรรมการขึ้นใหม่

ข้อ 7 คณะอนุกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

- (1) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนสวัสดิการของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
- (2) พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินการจ้างหรือแต่งตั้ง

(3) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือหนังสือรับรอง  
คุณสมบัติอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในการแต่งตั้ง และกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

(4) ให้ความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้

(5) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่คณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

(6) รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการ เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบ  
การบริหารงานบุคคล

(7) แต่งตั้งคณะทำงาน หรือบุคคล ทำการไต่สวนอยู่ในอำนาจหน้าที่

(8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ

ข้อ 8 การประชุมของคณะอนุกรรมการต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของ  
จำนวนอนุกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่ง  
ทำหน้าที่ประธาน

ถ้าอนุกรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียในเรื่องนั้นโดยตรง อนุกรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุมในเรื่อง  
นั้น

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้ามี  
คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด 2

บททั่วไป

ข้อ 9 ผู้สมัครเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันต้องยื่นใบสมัครพร้อมหลักฐานตามที่  
ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 10 ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ต้องมีคุณสมบัติ  
ทั่วไป ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์
- (3) สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา
- (4) มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน
- (5) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างรัฐวิสาหกิจหรือ  
หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

(6) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(7) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้

(8) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(9) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(10) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน

ความใน (1) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ชาวต่างประเทศ ซึ่งสำนักงานจำเป็นต้องจ้าง หรือแต่งตั้งตามข้อผูกพัน หรือตามลักษณะกิจการของสถาบัน

ข้อ 11 วันทำงานให้มีกำหนดสัปดาห์ละห้าวัน โดยมีกำหนดเวลาทำงานวันละแปดชั่วโมง ซึ่งรวมหยุดพักกลางวันหนึ่งชั่วโมง รวมสัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบชั่วโมง และมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละสองวัน

วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดอื่นของสถาบัน โดยอิงวันหยุดราชการประจำปี ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีนั้นไปหยุดในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่มีความจำเป็น ผู้อำนวยการจะเปลี่ยนแปลงวันและเวลาทำงานและวันหยุดประเพณีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในบางภารกิจก็ได้

ข้อ 12 เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้สถาบันจัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามความจำเป็นและเหมาะสม หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนดังกล่าวให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

### หมวด 3

การกำหนดตำแหน่ง การทำสัญญา การแต่งตั้ง  
อัตราเงินเดือน และการประเมินผลงาน

ข้อ 13 เจ้าหน้าที่ของสถาบัน มีตำแหน่งดังต่อไปนี้

(1) สายงานบริหาร ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ผู้จัดการศูนย์ และหัวหน้าฝ่าย

(2) สายงานวิชาการ ประกอบด้วย สายงานวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์ และสายงานวิศวกรนิวเคลียร์ ประกอบด้วย 4 ระดับตำแหน่ง ดังนี้



- ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์ นักวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์อาวุโส และนักวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์
- ผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านวิศวกรรมนิวเคลียร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านวิศวกรรมนิวเคลียร์ วิศวกรนิวเคลียร์อาวุโส และวิศวกรนิวเคลียร์

(3) สายงานทั่วไป ประกอบด้วย สายงานพัฒนาธุรกิจ สายงานวิเคราะห์นโยบายและแผน สายงานการเงิน บัญชีและพัสดุ สายงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สายงานบริหารงานทั่วไป สายงานวิเทศสัมพันธ์ สายงานบรรณรักษ์ สายงานประชาสัมพันธ์ สายงานระบบคอมพิวเตอร์ สายงานกฎหมาย และสายงานตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย 3 ระดับตำแหน่ง ดังนี้ เจ้าหน้าที่บริหาร เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่

(4) สายงานช่วยปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ช่างเทคนิคอาวุโส ช่างเทคนิค ช่างทั่วไป เจ้าหน้าที่ธุรการอาวุโส เจ้าหน้าที่ธุรการ พนักงานธุรการ เจ้าหน้าที่ห้องทดลองอาวุโส เจ้าหน้าที่ห้องทดลอง พนักงานห้องทดลอง และพนักงานทั่วไป

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น คณะอนุกรรมการอาจอนุมัติให้มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ที่ต่างไปจากตำแหน่งที่กำหนดก็ได้

ข้อ 14 เจ้าหน้าที่ของสถาบัน จะมีตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ให้คณะอนุกรรมการกำหนดในรูปแบบอัตรากำลังเพื่อเสนอให้คณะกรรมการพิจารณา

ข้อ 15 ให้คณะอนุกรรมการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง โดยให้แสดงประเภทชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น คณะอนุกรรมการอาจอนุมัติให้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนดก็ได้

ข้อ 16 อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามบัญชีหมายเลข 1 ท้ายข้อบังคับนี้ และคณะอนุกรรมการอาจพิจารณาปรับให้เหมาะสมได้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ 17 เจ้าหน้าที่อาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจ เงินเพิ่มพิเศษประจำตำแหน่ง หรือเงินเพิ่มพิเศษอย่างอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะอนุกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ 18 การแต่งตั้งบุคคลเป็นเจ้าหน้าที่ ให้แต่งตั้งจากผู้ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือก ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ได้รับอัตราเงินเดือนขั้นต้นของวุฒิการศึกษาตามบัญชีหมายเลข 2 ท้ายข้อบังคับนี้ และคณะอนุกรรมการอาจพิจารณาปรับให้เหมาะสมได้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการอาจได้รับอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าขั้นต้นของตำแหน่งหรือของวุฒิการศึกษาได้ แต่ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะอนุกรรมการกำหนด

ข้อ 19 ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ทุกตำแหน่ง

ข้อ 20 ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างกับผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกเข้าเป็นเจ้าหน้าที่  
ดังนี้

สัญญาจ้างฉบับแรกมีกำหนดสองปี โดยกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานและเงื่อนไข ต่าง ๆ ใน  
การปฏิบัติงานตามความจำเป็นและเหมาะสม

สัญญาจ้างฉบับที่สองมีกำหนดสามปีและสัญญาจ้างต่อจากนั้นมีกำหนดห้าปี เว้นแต่ในปีที่จะครบ  
เกษียณอายุ สัญญาจ้างจะมีระยะเวลาจ้างไม่เกินวันที่ผู้นั้นเกษียณอายุ

สำหรับผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน สัญญาจ้างจะมีอายุคราวละห้าปีตั้งแต่สัญญาจ้างฉบับแรกก็ได้  
ทั้งนี้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

เจ้าหน้าที่ที่จะได้รับการต่ออายุสัญญาจ้างทุกครั้ง เว้นแต่จะไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม  
หลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งจะกระทำก่อนครบอายุสัญญาจ้างอย่างน้อย 60 วัน  
การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องกระทำด้วยความเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาต้องแจ้งผลการ  
ประเมินให้เจ้าหน้าที่ทราบทุกครั้งที่มีการประเมิน

#### หมวด 4

#### การจ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ

ข้อ 21 สถาบันอาจจ้างบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถในทางวิชาการ ให้ปฏิบัติงานด้าน  
วิชาการในลักษณะที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยทำสัญญาจ้างเป็นคราว ๆ คราวละไม่เกิน 1 ปี โดยให้  
ผู้อำนวยการเป็นผู้เสนอขออนุมัติว่าจ้างต่อคณะกรรมการ ทั้งนี้ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ  
ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้างตามที่คณะกรรมการกำหนด

#### หมวด 5

#### ลูกจ้าง

ข้อ 22 ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจจ้างบุคคลที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งมา  
เป็นลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะคราว โดยได้รับอัตราเงินเดือนขั้นต้นตามวุฒิการศึกษาของเจ้าหน้าที่ใน  
ตำแหน่งนั้น

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการอาจได้รับอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าขั้นต้นของ  
วุฒิการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

## หมวด 6

## การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ 23 ให้มีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อใช้ผลการประเมินนั้นเป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งแล้วแต่กรณี

วิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีและการเลื่อนตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 24 ผู้บังคับบัญชาที่มีความรับผิดชอบในการพัฒนาและฝึกอบรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต

ให้สถาบันจัดทำแผนงานและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม

ข้อ 25 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการพัฒนาดังนี้

- (1) การไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน
- (2) การไปปฏิบัติงานวิจัย งานสอน หรืองานวิชาการอื่น ๆ
- (3) การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่
- (4) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (5) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่

หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ดังกล่าว รวมทั้งเงื่อนไขในการลาและสัญญาผูกพันเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ให้มุ่งไปในทางที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและหน้าที่ให้ดีขึ้น

## หมวด 7

## การลา

ข้อ 26 การลามี 8 ประเภท คือ

- (1) การลาป่วย
- (2) การลาคลอดบุตร
- (3) การลากิจส่วนตัว
- (4) การลาพักผ่อนประจำปี
- (5) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

- (6) การลาเข้ารับการตรวจพลหรือเข้ารับการเตรียมพล
  - (7) การลาศึกษาต่อ
  - (8) การลาประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด
- หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาประเภทต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

### หมวด 8

#### วินัยและการรักษาวินัย

- ข้อ 27 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ
- ข้อ 28 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันต้องสุภาพเรียบร้อย และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ
- ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่สถาบันหรือไม่เป็นการรักษาผลประโยชน์ของสถาบัน ควรเสนอความเห็นเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาทันที หากผู้บังคับบัญช้ายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ปฏิบัติบังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม
- ข้อ 29 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย ข้อบังคับ กฎ ระเบียบและคำสั่งของสถาบัน
- ข้อ 30 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่สถาบัน ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของสถาบัน
- ข้อ 31 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันต้องอุทิศเวลาให้แก่สถาบัน ด้วยความอุตสาหะ เพื่อให้ภารกิจนั้น ๆ บรรลุซึ่งความสำเร็จ และต้องปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้
- ข้อ 32 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันต้องรักษาความลับของสถาบัน
- ข้อ 33 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน
- ข้อ 34 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันต้องมีความสามัคคี และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อสถาบัน
- ข้อ 35 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือเป็นรายงานเท็จด้วย

ข้อ 36 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ ถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ 37 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใดซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์ของสถาบัน

ข้อ 38 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือแก่สถาบัน

ข้อ 39 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันกระทำความผิดวินัยกรณีต่อไปนี้ ถือเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(1) ละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อกันในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินกว่าสิบวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(2) ทุจริตต่อหน้าที่

(3) กระทำความผิดวินัยกรณีใดกรณีหนึ่งเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(4) จงใจปฏิบัติหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

ข้อ 40 ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัย ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ 41 โทษทางวินัยมี 4 สถานคือ

(1) ภาคทัณฑ์

(2) ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(3) พักงานโดยไม่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

(4) ปลดออก

ข้อ 42 การลงโทษเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบัน ต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ 43 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งต่อผู้กระทำความผิดเพื่อทราบ และรายงานต่อผู้อำนวยการเพื่อสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือพักงานให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำความผิดวินัยเล็กน้อย ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ามีความผิดอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ 44 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันผู้ใดกระทำผิดวินัยอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง จักต้องได้รับโทษปลดออก

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผู้อำนวยการและให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ 45 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาเว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะลาออกไปแล้ว ผู้อำนวยการยังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกได้เว้นแต่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นตาย

ข้อ 46 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาเว้นแต่เป็นความผิดที่การพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นไม่ได้กระทำความผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่นก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 47 ผู้อำนวยการหรือผู้ตรวจสอบภายใน กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการในการพิจารณาดำเนินการ

## หมวด 9

### การออกจากงาน

ข้อ 48 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างออกจากงานในกรณีต่อไปนี้

- (1) ตาย
- (2) ครบเกษียณอายุ
- (3) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (4) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ 10

- (5) ยุบหรือเลิกตำแหน่งหรือยุบส่วนงาน
- (6) ลินสุดสัญญา
- (7) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้างตามข้อ 50
- (8) ถูกสั่งลงโทษปลดออก

ข้อ 49 เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าตามแบบที่กำหนดต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งเพื่อให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาอนุญาต เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขอลาออกจากงาน เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของสถาบัน จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันที่ขอลาออกก็ได้

ข้อ 50 ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ในการสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง นอกจากให้ทำได้ในกรณีที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้แล้ว ให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วยคือ

- (1) เมื่อเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สม่ำเสมอ
- (2) เมื่อประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ
- (3) เมื่อขาดคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ 10 หรือขาดพื้นฐานความรู้ก่อนการแต่งตั้ง โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ 15
- (4) เมื่อไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้สูงขึ้นติดต่อกัน 2 ปี หรือภายในเวลา 5 ปี ติดต่อกันไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี 3 ครั้ง เว้นแต่กรณีได้รับเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่ง หรือเข้ารับการพัฒนาตามข้อ 25
- (5) เมื่อปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ตามข้อสัญญา
- (6) เมื่อต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก กรณีถูกจำคุกในความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อสถาบัน จะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกงานก็ได้

การออกจากงานตาม (1) (2) และ (5) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะอนุกรรมการกำหนด

ข้อ 51 เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ หรือโครงการของสถาบัน ผู้อำนวยการจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ 52 เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวได้

หมวด 10  
การอุทธรณ์ และร้องทุกข์

ข้อ 53 ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล รับผิดชอบเรื่องการอุทธรณ์และร้องทุกข์ มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

(1) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก พักงาน ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง และภาคทัณฑ์

(2) พิจารณาเรื่องร้องทุกข์

(3) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

ในการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ให้คณะกรรมการ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางเพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งความเที่ยงธรรม

ข้อ 54 การประชุมของคณะกรรมการในเรื่องการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ถ้ามีการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอนุกรรมการท่านใด อนุกรรมการท่านนั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม และให้ถือว่าคณะกรรมการที่ประชุมในเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ในเรื่องนั้น ประกอบด้วยอนุกรรมการเท่าที่เหลืออยู่

ข้อ 55 เจ้าหน้าที่ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ให้มีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

(1) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือพักงาน ให้อุทธรณ์ภายในสิบห้าวันนับแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(2) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยร้ายแรง ได้แก่ โทษปลดออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นไม่ได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกสั่งลงโทษปลดออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยความสะดวกสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงานได้โดยให้นำความในข้อ 46 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 56 เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิร้องทุกข์ได้ในกรณีต่อไปนี้

(1) เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบของสถาบัน หรือมีความคับข้องใจ อันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ตามขั้นตอนดังนี้

(ก) ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปหนึ่งชั้นจากผู้ปฏิบัติต่อตน หากผลการวินิจฉัยยังไม่เป็นที่พอใจก็ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการภายในสามสิบวันนับแต่วันเกิดสิทธิให้ร้องทุกข์หรือทราบผลการวินิจฉัย หากผลการวินิจฉัยของผู้อำนวยความสะดวกยังไม่เป็นที่



พอใจก็ให้ผู้มีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวัน เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(ข) ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ กรณีที่ผู้อำนวยการเป็นผู้ปฏิบัติต่อตนภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(2) เมื่อถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงาน ให้นำความในข้อ 46 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ 57 ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติ ที่ผ่านกระบวนการคัดเลือกและประเมินผลให้เป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบัน โดยดำเนินการดังนี้

กรณีผู้ที่สมัครใจเปลี่ยนเป็นเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 43 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2549 ให้ทำสัญญาจ้างฉบับแรกมีกำหนดสามปี และสัญญาจ้างฉบับที่สองและสัญญาจ้างต่อจากนั้นมีกำหนดห้าปี เว้นแต่ในปีที่จะครบเกษียณอายุ สัญญาจ้างจะมีระยะเวลาจ้างไม่เกินวันที่ผู้นั้นเกษียณอายุ

กรณีผู้ที่มาปฏิบัติงานในสถาบันเป็นการชั่วคราวตามมาตรา 34 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2549 ให้ทำสัญญาจ้างมีระยะเวลาตามข้อตกลงที่ผู้บังคับบัญชาหรือนายจ้างของผู้นั้นอนุมัติ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาตามข้อตกลง เจ้าหน้าที่ผู้นั้นสามารถสมัครเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันได้ โดยให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานต่อเนื่อง ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดแย้งกับข้อตกลงที่ทำไว้ สัญญาจ้างครั้งต่อไปมีระยะเวลาตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 58 ข้าราชการและลูกจ้างของสำนักงานปรมาณูเพื่อสันติที่สมัครใจเปลี่ยนเป็นเจ้าหน้าที่สถาบันตามมาตรา 43 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ พ.ศ. 2549 ให้ผู้อำนวยการกำหนดให้ได้รับเงินเดือนตามข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ เงินเดือนที่ได้รับตอนบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่สถาบันอาจมากกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างที่เคยรับอยู่เดิมก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน 1.5 เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เดิม

ผู้อำนวยการอาจกำหนดเงินเดือนสูงกว่าในกรณีนี้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษได้ แต่ต้องให้คณะกรรมการเห็นชอบ

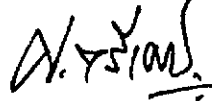
ข้อ 59 ให้ผู้อำนวยการกำหนดเงินเดือน ในส่วนที่เพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างเดิมขณะที่รับราชการ ของข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ที่มาปฏิบัติงานในสถาบัน เป็นการชั่วคราว ตามมาตรา 34 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2549 ได้ไม่เกิน 1.25 เท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้างที่เคยได้รับอยู่เดิม

ผู้อำนวยการอาจกำหนดเงินเดือนสูงกว่าในกรณีนี้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษได้ แต่ต้องให้คณะกรรมการเห็นชอบ

สำหรับผู้ที่มาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว จากหน่วยงานอื่นของรัฐ ให้ผู้อำนวยการกำหนดเงินเดือน โดยเทียบเคียงกับเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์ใกล้เคียงกัน

ข้อ 60 ในระหว่างที่ยังไม่มี ระเบียบ ประกาศ หรือข้อกำหนด ตามมาตรา 45 แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2549 ให้ผู้อำนวยการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกำหนด ระเบียบ ประกาศ หรือ ข้อกำหนด สำหรับกรณีดังกล่าวเพื่อใช้บังคับไปพลางก่อนจนกว่าจะได้มีการออกระเบียบ ประกาศ หรือข้อกำหนดสำหรับกรณีนั้น

ประกาศ ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549



(นายศักดิ์สิทธิ์ ตรีเดช)

ประธานกรรมการบริหาร

สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ

บัญชีหมายเลข 1  
อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ

ระดับงาน	อัตราเงินเดือน (บาท/เดือน)
ผู้อำนวยการสถาบันฯ	100,000-250,000 (กำหนดโดยคณะกรรมการฯ)
รองผู้อำนวยการสถาบัน	100,000-150,000
ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส/ ผู้บริหารระดับกลาง (ผ.อ.กลุ่ม/ ผู้จัดการศูนย์)	60,000-120,000
ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้บริหารระดับต้น (หัวหน้าฝ่าย)	45,000-100,000
ผู้ปฏิบัติงานระดับบริหารสายงานทั่วไป	40,000-80,000
ผู้ปฏิบัติงานอาวุโสสายงานวิชาการ	30,000-70,000
ผู้ปฏิบัติงานอาวุโสสายงานทั่วไป	25,000-50,000
ผู้ปฏิบัติงานสายงานวิชาการ	13,000-50,000
ผู้ปฏิบัติงานสายงานทั่วไป/เจ้าหน้าที่ห้องทดลองอาวุโส/ ช่างเทคนิคอาวุโส/ เจ้าหน้าที่ธุรการอาวุโส	10,000-40,000
เจ้าหน้าที่ห้องทดลอง/ ช่างเทคนิค/ เจ้าหน้าที่ธุรการ	8,000-25,000
พนักงานห้องทดลอง/ ช่างทั่วไป/ พนักงานธุรการ	7,000-25,000
พนักงานทั่วไป	6,000-20,000

**โครงสร้างอัตราเงินเดือนของสถาบันวิจัยแห่งชาติ  
(ตามบัญชีหมายเลข 1)**

<b>สาขางานบริหาร</b>					
	ปฏิบัติงานเฉพาะ 13,000-50,000	ปฏิบัติการอาวุโส 30,000-70,000	บริหารขั้นต้น/หัวหน้าฝ่าย 45,000-100,000	บริหารระดับกลาง(ผ.อ. กลุ่ม/ ผู้จัดการศูนย์) 60,000-120,000	ผู้ชำนาญการ 100,000-350,000 (กำหนดโดย คกก.)
	ปฏิบัติการทั่วไป 10,000-40,000	ปฏิบัติการอาวุโส 25,000-50,000	ผู้เชี่ยวชาญ 45,000-100,000	ผู้เชี่ยวชาญอาวุโส/หัวหน้า โครงการวิจัย 60,000-120,000	รองผู้อำนวยการ 100,000-150,000
<b>สาขางานวิชาการ</b>	8,000-25,000 ข้าราชการ/ หัวหน้าที่ รอง/ หัวหน้าที่ ห้องทดลอง	10,000-40,000 ข้าราชการ/ หัวหน้าที่ ห้องทดลอง อาวุโส			
<b>สาขางานทั่วไป</b>					
<b>สาขางานช่วยปฏิบัติงาน</b>	7,000-25,000 พนักงานห้องทดลอง/ ช่าง ทั่วไป/ พนักงานธุรการ พนักงานทั่วไป 6,000-20,000				

บัญชีหมายเลข 2  
อัตราเงินเดือนขั้นต้นของวุฒิการศึกษา  
เจ้าหน้าที่สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ

วุฒิการศึกษา	เงินเดือนแรกบรรจุ (บาท/เดือน)
ต่ำกว่า ม. ปลาย	5,500
ปวช. หรือเทียบเท่า	6,000
ปวส. สาขาเทคนิค	8,000
อนุปริญญาสาขาทั่วไป	8,000
ปริญญาตรีสาขาทั่วไป	10,000
ปริญญาตรีสาขาวิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์	13,000
ปริญญาโทสาขาทั่วไป	15,000
ปริญญาโทสาขาวิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์	18,000
ปริญญาเอกสาขาวิทยาศาสตร์/วิศวกรรมศาสตร์	26,000