

ข้อ ๙ ให้สถาบันจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐาน ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงชื่อของตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องมี และระดับของตำแหน่งด้วย

หมวด ๓

การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๐ การบรรจุเข้าเป็นพนักงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือก โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประวัติ และประสบการณ์ในการทำงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงาน ให้เป็นไปตามระเบียบที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๑ ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุในตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติตามข้อ ๗ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๑๒ ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกและจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ถ้าปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่ได้

* ข้อ ๑๓ ผู้ว่าการมีอำนาจบรรจุ แต่งตั้ง พนักงานให้ดำรงตำแหน่งได้ทุกตำแหน่ง

ในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งรองผู้ว่าการ ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ นักบริหารพิเศษ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการศูนย์ หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ให้พิจารณาคุณสมบัติ ความสามารถ ความชัดเจนและเหมาะสมกับตำแหน่ง และจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน ผู้ว่าการจึงจะมีคำสั่งบรรจุหรือแต่งตั้งได้ เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญวิจัย หรือตำแหน่งที่เทียบเท่าขึ้นไป ซึ่งทำหน้าที่ผู้อำนวยการโครงการ ให้ผู้ว่าการมีอำนาจแต่งตั้ง โดยไม่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๑๔ การกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ให้เป็นไปตามข้อกำหนดดังนี้

๑๔.๑ ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งดำรงตำแหน่งในระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของระดับนั้น

๑๔.๒ ในกรณีแตกต่างจากข้อ ๑๔.๑ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๕ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจะได้รับหนังสือตามระเบียบของสถาบัน แจ้งให้ทราบถึงตำแหน่งและหน้าที่ที่จะได้รับแต่งตั้ง อัตราเงินเดือนและเงินเดือนขั้นแรกที่ได้รับเงื่อนไขการแต่งตั้ง ระยะเวลาทดลองการปฏิบัติงาน (ถ้ามี) ตลอดจนข้อบังคับของสถาบันที่ควรทราบ

ข้อ ๑๖ การแต่งตั้งให้พนักงานดำรงตำแหน่งใด อาจต้องให้พนักงานทดลองปฏิบัติงานตามที่สถาบันกำหนด หากเห็นเป็นการสมควรคณะกรรมการอาจจะไม่ให้มีระยะเวลาดลองการปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้ หรืออาจจะขยายเวลาให้มากขึ้น การขยายเวลามากขึ้นนั้นเมื่อรวมระยะเวลาดลองการปฏิบัติงานทั้งสิ้นแล้วต้องไม่เกิน ๑ ปี

* ข้อ ๑๓ ความเดิมยกเลิกโดยฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๕๔ (๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๔)

ข้อ ๑๗ ในระหว่างเวลาทดลองปฏิบัติงานนั้นถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้ นั้นมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือเมื่อครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงานแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาทำรายงานผลการทดลองปฏิบัติงานของผู้ นั้นและเสนอความเห็นตามลำดับจนถึงผู้ว่าการ

เมื่อผู้ว่าการพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ นั้นมีความประพฤติความรู้และความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งได้ ก็ให้ผู้ว่าการสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ผู้ นั้นดำรงตำแหน่งในสถาบันต่อไป หากพิจารณาเห็นว่าผู้ นั้นมีความประพฤติไม่ดีไม่มีความรู้หรือไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้ นั้นออกจากงาน หรือจะสั่งให้ทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกระยะหนึ่ง โดยเมื่อรวมระยะเวลาทดลองการปฏิบัติงานทั้งสิ้นแล้วต้องไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามข้อ ๑๖ โดยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ว่าการดำเนินการตามข้อนี้อีกครั้งหนึ่ง ถ้าผลของการทดลองการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจ ก็ให้ผู้ว่าการสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ผู้ นั้นดำรงตำแหน่งในสถาบันต่อไป ถ้าผลของการทดลองปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจก็ให้สั่งให้ผู้ นั้นออกจากงาน

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่การบรรจุและแต่งตั้ง โดยต้องมีระยะเวลาทดลองการปฏิบัติงานก่อนนั้นให้ถือว่าเป็นการบรรจุและแต่งตั้งเพื่อทดลองการปฏิบัติงานเท่านั้น และหากได้รับการบรรจุตามข้อ ๑๗ ก็ให้นับระยะเวลาตามข้อ ๑๘ นี้สำหรับคำนวณเงินสงเคราะห์พนักงานได้ด้วย

ข้อ ๑๙ การเลื่อนพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้พิจารณาจากพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และคุณลักษณะอย่างอื่นที่เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นนั้น

หลักการและวิธีการเลื่อนพนักงาน ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้เป็นไปตามระเบียบที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๒๐ ผู้ได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้ว หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นอยู่ก่อน โดยการให้ข้อมูลหรือใช้เอกสารอันเป็นเท็จทำให้เกิดความหลงผิดก็ดีหรือมีคดีเป็นผู้ต้องหาอยู่ก่อน และภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากคตินั้นก็ดี ให้ผู้ว่าการสั่งให้พนักงานผู้นั้นออกจากงานโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้น

* ข้อ ๒๑ ถ้าตำแหน่งพนักงานว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ให้ผู้ว่าการมีอำนาจสั่งให้พนักงานที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นชั่วคราวได้

หมวด ๔

*** การเลื่อนขึ้นเงินเดือนและการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษ

*** ข้อ ๒๒ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานและการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษของพนักงานผู้ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดหรือสูงกว่าขั้นสูงสุดของระดับหรือตำแหน่งหรือผู้ที่เงินเดือนใกล้เคียงขั้นสูงสุดของระดับหรือตำแหน่ง ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาระเบียบวินัย ตลอดจนความรู้ความสามารถและความอดุสาหะในการปฏิบัติงาน

* ข้อ ๒๑ ความเดิมยกเลิกโดยฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๓๕ (๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๓๕)

** ชื่อหมวด ๔ เดิมยกเลิกโดยฉบับที่ ๘ พ.ศ. ๒๕๔๙ (๑๘ กันยายน ๒๕๔๙)

*** ข้อ ๒๒ ความเดิมยกเลิกโดยฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๖ (๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๖)