

ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๒ และเพื่อให้กระบวนการบริหารงานบุคคลของสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ (องค์การมหาชน) มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบัน

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบัน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสถาบัน

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบ หลักเกณฑ์วิธีการ หรือคำสั่งซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการเสนอคณะอนุกรรมการเพื่อวินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑

คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๖ ให้มีคณะอนุกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล” ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(๑) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ จำนวนหนึ่งคน เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่มีความรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคล หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง จำนวนไม่เกินสามคน เป็นอนุกรรมการ

- (๓) ผู้อำนวยการ เป็นอนุกรรมการ
- (๔) รองผู้อำนวยการ เป็นอนุกรรมการ
- (๕) เจ้าหน้าที่ซึ่งรับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

ให้คณะอนุกรรมการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

ข้อ ๗ ให้ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการตามข้อ ๖ (๒) มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระของคณะกรรมการชุดที่แต่งตั้ง

ในกรณีที่ประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการตามตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ข้อ ๘ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ประธานอนุกรรมการ และอนุกรรมการตามข้อ ๖ (๒) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) คณะกรรมการมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๙ คณะอนุกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรองและเสนอแนะความเห็นเกี่ยวกับการออก การปรับปรุงแก้ไข หรือการยกเลิกระเบียบ ข้อบังคับ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

(๒) พิจารณากลับกรองและเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(๓) ให้คำปรึกษาหรือขอเสนอแนะแก่คณะกรรมการเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคล

(๔) ให้ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสถาบันตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ รวมถึงมีหน้าที่และอำนาจตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๐ การประชุมของคณะอนุกรรมการให้นำบทบัญญัติในมาตรา ๒๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๑ ให้คณะอนุกรรมการได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๒

เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน

ข้อ ๑๒ เจ้าหน้าที่และผู้ปฏิบัติงานของสถาบันมีสามประเภท คือ

(๑) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ได้แก่ ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยรับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของสถาบัน

(๒) ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ซึ่งสถาบันจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญโดยมีสัญญาจ้าง

(๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานของสถาบันเป็นการชั่วคราวตามที่บัญญัติในมาตรา ๓๘ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๑๓ ให้สถาบันจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยจำแนกตำแหน่งตามสายงาน ดังนี้

- (๑) สายงานบริหาร
- (๒) สายงานวิจัยและพัฒนา
- (๓) สายงานสนับสนุน

การกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่แต่ละสายงานต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๔ กรอบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการจัดสรรอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ภายใต้กรอบอัตรากำลังตามวรรคหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๑๕ อัตรารายเดือนของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามบัญชีอัตรารายเดือนที่คณะกรรมการกำหนด โดยพิจารณาจากลักษณะการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

ในกรณีที่ค่าครองชีพสูงขึ้นหรือบัญชีอัตรารายเดือนของเจ้าหน้าที่ที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้ผู้อำนวยการเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาลักษณะการปรับปรุงบัญชีอัตรารายเดือนของเจ้าหน้าที่ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติ โดยคำนึงถึงปัจจัยอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) อัตรารายเดือนและอัตราค่าจ้างของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน
- (๒) สภาพเศรษฐกิจของประเทศ
- (๓) ภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไป
- (๔) สถานะการเงินและงบประมาณของสถาบัน

หมวด ๓

การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๑

เจ้าหน้าที่

ข้อ ๑๖ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือการคัดเลือกตามระเบียบที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๗ ให้สถาบันจัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงานผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือการคัดเลือกเข้าเป็นเจ้าหน้าที่เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน และกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นสมควรให้ขยายระยะเวลาการทดลองงานต่อไปอีกก็ให้สามารถทำได้ แต่รวมระยะเวลาการทดลองงานแล้วต้องไม่เกิน ๑๘๐ วัน

ก่อนครบกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือการคัดเลือกเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ เพื่อให้ผู้อำนวยการพิจารณาว่าผู้นั้นมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไปหรือไม่

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๘ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อให้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน รวมทั้งศักยภาพของเจ้าหน้าที่ ในการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือน การจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษประจำปี หรือการอื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นสมควรให้เปลี่ยนแปลงตำแหน่งหรืออัตราเงินเดือนนอกเหนือจากหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง ผู้อำนวยการอาจเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหรืออัตราเงินเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่คนหนึ่งคนใดเป็นกรณีพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และคุณภาพของงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่เปลี่ยนแปลง

ในกรณีที่ผู้อำนวยการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามวรรคหนึ่งแล้ว ปรากฏผลการประเมินว่าไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดและเห็นควรให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง ให้สถาบันมีหนังสือแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

ส่วนที่ ๒

ลูกจ้าง และที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๑๙ การจ้างบุคคลเข้าเป็นลูกจ้าง ให้กระทำได้เฉพาะกรณีมีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อการปฏิบัติงานเฉพาะคราวที่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานที่แน่นอนเท่านั้น ทั้งนี้ การกำหนดระยะเวลาจ้างลูกจ้างจะต้องไม่เกินหนึ่งปี โดยหลักเกณฑ์วิธีการ เงื่อนไข และการอื่นที่จำเป็นในการจ้างลูกจ้างให้เป็นไปตามระเบียบที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๒๐ สถาบันอาจจ้างบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์สูง ในด้านวิชาการ การวิจัย หรือด้านอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อกิจการของสถาบัน ให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยมีสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวและมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี โดยหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และการอื่นที่จำเป็นในการจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ให้เป็นไปตามระเบียบที่สถาบันกำหนด

ส่วนที่ ๓

การรักษาการ

ข้อ ๒๑ ในกรณีที่ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ว่างลง หรือเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ผู้อำนวยการอาจสั่งให้เจ้าหน้าที่คนใดคนหนึ่งตามที่เห็นสมควร รักษาการในตำแหน่งนั้นเป็นการชั่วคราวก็ได้และให้ผู้ที่รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวมีหน้าที่และอำนาจเช่นเดียวกับตำแหน่งที่รักษาการ

หมวด ๔

เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

ข้อ ๒๒ ให้ผู้อำนวยการกำหนดอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนในข้อ ๑๕ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณงานและผลงาน ความอุตสาหะ การรักษาวินัย และความเหมาะสมแก่ตำแหน่ง

การกำหนดค่าจ้างของลูกจ้างตามข้อ ๑๙ และค่าตอบแทนของที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญตามข้อ ๒๐ ให้นำบัญชีอัตราเงินเดือนตามข้อ ๑๕ มาบังคับใช้โดยอนุโลม

หมวด ๕

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๒๓ ให้สถาบันจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ตามความจำเป็นและความเหมาะสม โดยหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด โดยการพิจารณาถ่วงดุลของคณะอนุกรรมการ

หมวด ๖

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๔ ให้สถาบันจัดให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยการศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย หรือการอื่นใดตามที่จำเป็นและเหมาะสม

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่สถาบันกำหนด

หมวด ๗

วันและเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา และวันลา

ข้อ ๒๕ วันและเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา การปฏิบัติงานในวันหยุด และวันลาของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๒๖ การลาแบ่งออกเป็น ๘ ประเภท ดังต่อไปนี้

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
- (๔) การลาเพื่อทำหมัน
- (๕) การลากิจธุระ
- (๖) การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

(๗) การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

(๘) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาในแต่ละประเภทให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

หมวด ๘

การพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่

ข้อ ๒๗ เจ้าหน้าที่ของสถาบันพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) อายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) ลาออก

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๒

(๕) ถูกให้ออก เพราะไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(๖) ถูกไล่ออก เพราะผิดวินัยร้ายแรง

(๗) ถูกสั่งให้ออกตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๘ เจ้าหน้าที่ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้อำนวยการเป็นการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ประสงค์จะลาออกจากงานก่อนครบระยะเวลาที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ถ้าผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้อำนวยการพิจารณาเห็นว่า การอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ลาออกจากงานตามความประสงค์ของเจ้าหน้าที่จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่สถาบัน ให้ผู้อำนวยการสั่งอนุญาตได้ และเมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่ผู้อำนวยการได้พิจารณาแล้วเห็นว่า มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่สถาบัน จะยับยั้งการลาออกของเจ้าหน้าที่ไว้ได้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวัน นับตั้งแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้ว ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ข้อ ๒๙ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ใดที่ประสงค์จะลาออกจากงานอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย ให้ดำเนินการสอบสวนต่อไปให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ขอลาออก เว้นแต่กรณีที่มีเหตุอันสมควร ผู้อำนวยการอาจอนุมัติให้ขยายเวลาสอบสวนออกไปอีกได้ตามความจำเป็น แม้ว่าการลาออกจะมีผลแล้วก็ตาม โดยให้สถาบันระงับการจ่ายเงินที่สถาบันจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพและผลประโยชน์ในส่วนของเงินดังกล่าวไว้เป็นการชั่วคราวจนกว่าการดำเนินการทางวินัยจะถึงที่สุด

ข้อ ๓๐ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ออกจากงานด้วยเหตุเจ็บป่วยทุพพลภาพ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ

ข้อ ๓๑ เมื่อเจ้าหน้าที่ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นออกจากงานเป็นการชั่วคราว

เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานชั่วคราวตามวรรคหนึ่ง พ้นจากราชการทหารโดยมิได้กระทำการใดในระหว่างรับราชการทหารให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หากประสงค์จะกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ให้มีหนังสือขอกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ภายในกำหนดสามสิบวัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร และให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนที่ไม่น้อยกว่าเดิม แต่หากมิได้ขอกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ถือว่าคำสั่งให้ออกจากงานชั่วคราวตามวรรคหนึ่งเป็นคำสั่งให้ออกจากงานเด็ดขาด

ข้อ ๓๒ ให้นำความตามข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ และข้อ ๓๐ มาใช้บังคับกับการลาออกของลูกจ้าง หรือที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญโดยอนุโลม

หมวด ๙

ค่าตอบแทนการให้ออกจากงานหรือการเลิกจ้าง

ข้อ ๓๓ ให้สถาบันจ่ายค่าตอบแทนการให้ออกจากงานหรือการเลิกจ้างแก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างเฉพาะในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อสถาบันสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงาน เนื่องจากเจ็บป่วยทุพพลภาพ หรือจิตฟั่นเฟือนจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) เมื่อสถาบันสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงาน เนื่องจากสถาบันยุบหรือเลิกตำแหน่งยุบหน่วยงาน หรือยุบเลิกโครงการ

(๓) เมื่อสถาบันสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด

(๔) เมื่อสถาบันมีโครงการให้เจ้าหน้าที่ออกจากงานก่อนครบหกสิบปีบริบูรณ์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๔ ให้สถาบันจ่ายค่าตอบแทนการให้ออกจากงานหรือการเลิกจ้างแก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามข้อ ๓๓ (๑) (๒) และ (๓) ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

(๒) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน

(๓) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(๔) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

(๕) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานติดต่อกันตั้งแต่สิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

(๖) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน

ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

ให้การจ่ายค่าตอบแทนการให้ออกจากงานตามข้อ ๓๓ (๔) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๕ การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานสำหรับคำนวณค่าตอบแทนการให้ออกจากงานหรือการเลิกจ้างนั้น ให้นับสิบสองเดือนเป็นหนึ่งปี และสามสิบวันเป็นหนึ่งเดือน เศษของเดือนหากเกินสิบห้าวัน ให้นับเป็นหนึ่งเดือน

ข้อ ๓๖ สถาบันไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการให้ออกจากงานหรือการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ในกรณีเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างถูกส่งลงโทษไล่ออก หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ข้อ ๓๗ กรณีเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างอยู่ระหว่างถูกสถาบันดำเนินการทางวินัยหรือดำเนินคดีอาญา และสถาบันมีเหตุต้องสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานหรือเลิกจ้างตามข้อ ๓๓ ให้สถาบันระงับการจ่ายค่าตอบแทนการให้ออกจากงานหรือการเลิกจ้างไว้ก่อนจนกว่าการดำเนินการทางวินัยหรือการดำเนินคดีอาญาจะถึงที่สุด

ข้อ ๓๘ ให้สถาบันจ่ายค่าตอบแทนการให้ออกจากงานหรือการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๓๓ หรือการดำเนินการทางวินัยหรือการดำเนินคดีอาญาถึงที่สุดตามข้อ ๓๗ และปรากฏว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือไม่ได้กระทำความผิดอาญาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๓๙ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำการใดหรือพยายามกระทำการใด เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทนการให้ออกจากงานหรือการเลิกจ้างตามข้อบังคับนี้โดยมิชอบ ให้สถาบันงดจ่ายค่าตอบแทนการให้ออกจากงานหรือการเลิกจ้างตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

หมวด ๑๐

วินัย

ส่วนที่ ๑

การรักษาวินัยและความผิดทางวินัย

ข้อ ๔๐ เจ้าหน้าที่ต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อปฏิบัติและข้อห้ามไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๔๑ เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ รับผิดชอบ และติดตามงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๔๒ เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของสถาบัน

ข้อ ๔๓ เจ้าหน้าที่ต้องเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดีร่วมกันในสถาบัน

ข้อ ๔๔ เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ของสถาบัน โดยไม่ให้เกิดความเสียหายใด ๆ แก่สถาบัน

ข้อ ๔๕ เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่สถาบัน รวมทั้งต้องระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของสถาบัน

ข้อ ๔๖ เจ้าหน้าที่ต้องอุทิศเวลาให้แก่สถาบันและมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลา การมาปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนเวลาบ่อยครั้ง ถือว่าเป็นการไม่อุทิศเวลาให้แก่สถาบัน

ข้อ ๔๗ เจ้าหน้าที่ต้องรักษาความลับของสถาบัน

ข้อ ๔๘ เจ้าหน้าที่ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพของตนและตามประมวลจรรยาบรรณที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๔๙ เจ้าหน้าที่ต้องรักษาความสามัคคี และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีแก่สถาบัน รวมทั้งจะต้องไม่กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน หรือยุยงให้เกิดการแตกความสามัคคี

ข้อ ๕๐ เจ้าหน้าที่ต้องไม่รายงานเท็จหรือให้การเท็จต่อสถาบันและผู้บังคับบัญชา การปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

ข้อ ๕๑ เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

ข้อ ๕๒ เจ้าหน้าที่ต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใดซึ่งจะเป็นการขัดต่อวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของสถาบัน

ข้อ ๕๓ เจ้าหน้าที่ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนเองหรือสถาบัน

ข้อ ๕๔ เจ้าหน้าที่ต้องไม่กระทำอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศแก่ผู้อื่น

ข้อ ๕๕ ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักษาวินัยอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๕๖ ความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่

(๑) การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของสถาบัน เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(๒) การปฏิบัติงานโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ของสถาบัน เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(๓) การปฏิบัติงานโดยประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

- (๔) การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานกว่าห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลสมควร
- (๕) การเปิดเผยความลับของสถาบัน เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง
- (๖) การปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้
- (๗) การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษจำคุกสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๘) การจงใจรายงานเท็จหรือให้การเท็จหรือปกปิดข้อเท็จจริงซึ่งควรต้องแจ้งต่อสถาบันหรือผู้บังคับบัญชา เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง
- (๙) การปลอมแปลงเอกสารหรือใช้เอกสารเท็จ เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง
- (๑๐) การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ และข่มเหงผู้อื่นภายในสถาบันหรือผู้มาติดต่องานของสถาบันอย่างร้ายแรง
- (๑๑) การลักขโมยหรือยักยอกทรัพย์สินของสถาบัน หรือของบุคคลหนึ่งบุคคลใด
- (๑๒) การนำยาเสพติดให้โทษหรืออาวุธร้ายแรงเข้ามาในบริเวณสถาบันโดยผิดกฎหมาย
- (๑๓) การเล่นการพนันในเวลาปฏิบัติงานหรือภายในบริเวณสถาบัน
- (๑๔) การเมาสุราหรือยาเสพติดให้โทษถึงขั้นอาละวาดภายในบริเวณสถาบัน

ส่วนที่ ๒

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๗ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้อำนวยการรีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลว่ากระทำความผิดวินัย ให้ยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลว่ากระทำความผิดวินัย ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยหรือคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงแล้วแต่กรณี โดยไม่ชักช้า

การดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๕๘ เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาเว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการอาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นพักงานในระหว่างรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดวินัยหรือกระทำความผิดวินัยแต่ไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษไล่ออก หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิด และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ระยะเวลาให้พักงาน และการให้กลับเข้าปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ส่วนที่ ๓

การลงโทษทางวินัย

ข้อ ๕๙ เจ้าหน้าที่ผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้หรือกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่จะมีเหตุอันควรงดโทษหรือลดหย่อนโทษ

ข้อ ๖๐ โทษทางวินัยมีห้าสถาน คือ

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

ข้อ ๖๑ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ออกคำสั่งลงโทษทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่

ข้อ ๖๒ การลงโทษทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ให้ทำเป็นคำสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด โดยคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าเจ้าหน้าที่ผู้ถูกลงโทษได้กระทำความผิดทางวินัยในกรณีใดและตามข้อใด

ในกรณีที่เป็นการกระทำความผิดทางวินัยที่ไม่ร้ายแรงให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนอย่างใดอย่างหนึ่งให้เหมาะสมกับความผิด

ข้อ ๖๓ เจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

ข้อ ๖๔ เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แม้ภายหลังผู้นั้นจะพ้นจากตำแหน่งไปแล้ว ผู้อำนวยการก็ยังมีอำนาจสั่งลงโทษไล่ออกได้ เว้นแต่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่เพราะเหตุถึงแก่ความตาย

ข้อ ๖๕ ให้นำความในหมวด ๑๐ ของข้อบังคับนี้ มาใช้บังคับกับการดำเนินการทางวินัยของลูกจ้างโดยอนุโลม

หมวด ๑๑

การอุทธรณ์

ข้อ ๖๖ เจ้าหน้าที่ผู้ใดถูกลงโทษทางวินัย ถูกสั่งให้พักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้อบังคับนี้ และประสงค์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย คำสั่งให้พักงาน หรือคำสั่งให้ออกจากงานดังกล่าว ให้ผู้นั้นยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในกำหนดเวลาสามสิบวัน นับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่สุด และให้ผู้อำนวยการดำเนินการให้เป็นไปตามนั้นโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ามาปฏิบัติงาน ให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสั่งให้เจ้าหน้าที่กลับเข้ามาปฏิบัติงานตามข้อ ๕๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๑๒ การร้องทุกข์

ข้อ ๖๗ เจ้าหน้าที่มีสิทธิร้องทุกข์ได้ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือหลักเกณฑ์ของสถาบัน ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีเป็นการร้องทุกข์ผู้บังคับบัญชาระดับรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการ ฝ่าย หรือหัวหน้างาน ให้ผู้ร้องทุกข์ยื่นคำร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อผู้อำนวยการ และให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคำร้องทุกข์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ และรายงานผลการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้ผู้อำนาจการทราบเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป เมื่อผู้อำนาจการได้สั่งการเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นที่ยุติ

(๒) ในกรณีเป็นการร้องทุกข์ผู้อำนวยการ ให้ผู้ร้องทุกข์ยื่นคำร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อประธานกรรมการ และให้ประธานกรรมการนำเรื่องร้องทุกข์นั้นเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องร้องทุกข์และผลการวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นที่ยุติ

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๘ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติใดที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำและการเกษตรว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ให้ถือว่าระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัตินั้น ออกโดยอาศัยอำนาจตามข้อบังคับนี้ และให้มีผลใช้บังคับต่อไปได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้จนกว่าจะมีระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติที่ออกตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายวีระ วงศ์แสงนาค)

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่

ประธานกรรมการสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ