



ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ
ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เห็นเป็นการสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยสอดคล้องกับกฎหมายและมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๑๐) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๐ และมติคณะกรรมการบริหารสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๐ คณะกรรมการบริหารสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพจึงออกข้อบังคับว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคลไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับดังต่อไปนี้

(๑) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๐

(๒) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคล

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า บุคคลผู้มีตำแหน่งและอัตราเป็นเจ้าหน้าที่ตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๐

“ลูกจ้าง” หมายความว่า บุคคลผู้มีตำแหน่งและอัตราเป็นลูกจ้างตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๐

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างปฏิบัติงานของสำนักงาน

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ แบบ เอกสารหรือคำสั่งต่างๆ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยนั้นให้เป็นที่สุด

หมวด ๑

คณะอนุกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคล

.....

ข้อ ๖ ให้มีคณะอนุกรรมการพัฒนาและบริหารงานบุคคล ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการหรือกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ เป็นประธาน อนุกรรมการ

(๒) ผู้อำนวยการ เป็นอนุกรรมการ

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินสี่คน เป็นอนุกรรมการ

(๔) เจ้าหน้าที่ที่ได้รับเลือกตั้งเป็นตัวแทนของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างจำนวนหนึ่งคน เป็น อนุกรรมการ

(๕) ผู้อำนวยการกลุ่มกิจการอำนวยความสะดวก เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ผู้อำนวยการอาจแต่งตั้งเจ้าหน้าที่อีกคนหนึ่งเป็นผู้ช่วยเลขานุการก็ได้

ข้อ ๗ อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๖ (๓) และเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๖ (๔) มีวาระการดำรง ตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้ ซึ่งนอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อนุกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๖ (๓) และเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๖ (๔) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเช่นเดียวกันกับกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิใน คณะกรรมการ หรือเจ้าหน้าที่แล้วแต่กรณี

(๔) คณะกรรมการให้พ้นจากตำแหน่ง

ในกรณีที่อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๖ (๓) และเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๖ (๔) พ้นจากตำแหน่ง ก่อนวาระ ให้มีการแต่งตั้งแทนภายใน ๙๐ วัน หลังจากตำแหน่งว่างลง และให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งแทนมีวาระ เท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ที่ตนแทน

ในกรณีที่อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ ๖ (๓) และเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๖ (๔) พ้นจากตำแหน่ง ตามวาระแล้ว แต่ยังมีได้แต่งตั้งอนุกรรมการขึ้นใหม่ ให้อนุกรรมการนั้นยังคงอยู่ในตำแหน่งเพื่อปฏิบัติหน้าที่ ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งอนุกรรมการใหม่

ข้อ ๘ คณะอนุกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรองและเสนอแนะให้ความเห็นต่อคณะกรรมการ เกี่ยวกับนโยบายการ

บริหารงานบุคคลและสวัสดิการ โครงสร้างองค์กร การจัดแบ่งส่วนงาน การจัดทำกรอบอัตรากำลัง การจัดทำมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง การบริหารและการกำหนดกรอบอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่ผู้ปฏิบัติงาน

(๒) พิจารณากลับกรองและเสนอแนะให้ความเห็นต่อคณะกรรมการ ในการออกหลักเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและสวัสดิการ แผนการพัฒนาบุคลากร

(๓) พิจารณากลับกรองและเสนอแนะให้ความเห็นต่อคณะกรรมการ ในด้านวินัยและการรักษาวินัย การวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานบุคคล

(๔) รายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการ

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ ๘ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

ถ้าอนุกรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียในเรื่องที่พิจารณาโดยตรง อนุกรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุมในเรื่องนั้น

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมากของที่ประชุม อนุกรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด ๒

บททั่วไป

ข้อ ๑๐ ผู้สมัครเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ต้องยื่นใบสมัครพร้อมหลักฐาน ตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๑๑ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) สามารถทำงานให้แก่สำนักงานได้เต็มเวลา

(๔) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน

(๕) ไม่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

(๖) ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๑๕ (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๐

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ชาวต่างประเทศ ซึ่งสำนักงานจำเป็นต้องจ้างหรือแต่งตั้งตามข้อผูกพัน หรือตามลักษณะการดำเนินงานของสำนักงาน

หมวด ๓

การกำหนดตำแหน่ง การทำสัญญาจ้าง การแต่งตั้ง อัตราเงินเดือน
การเลื่อนเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

.....

ข้อ ๑๒ การกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๓ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะมีตำแหน่งอย่างไรและจำนวนเท่าใด ให้คณะกรรมการกำหนดกรอบอัตรากำลังและเสนอต่อคณะกรรมการเห็นชอบ

ข้อ ๑๔ ให้สำนักงานจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง โดยให้มีรายละเอียดประเภทสายงาน ชื่อตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่ง เสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบ

ในกรณีที่มีเหตุผลอันสมควรและมีความจำเป็น ผู้อำนวยการสามารถแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติเฉพาะโดยแตกต่างไปจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามที่กำหนดตามวรรคหนึ่งก็ได้ ทั้งนี้ต้องเสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อน

ข้อ ๑๕ กรอบอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างแต่ละระดับตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๖ ให้รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการกลุ่มกิจการ หรือเทียบเท่า ได้รับเงินเพิ่มประจำตำแหน่งและอาจได้รับเงินเพิ่มพิเศษอื่นเป็นรายเดือน ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๗ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง แต่การเลื่อนเงินเดือนของรองผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการให้เสนอคณะกรรมการพิจารณา และการเลื่อนเงินเดือนของผู้ตรวจสอบภายในให้ถือปฏิบัติตามระเบียบหรือข้อบังคับที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ

ทั้งนี้ วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้คิดคำนวณในวงเงินไม่เกินร้อยละหกของเงินเดือนรวมกันทั้งหมดในงบบุคลากรของสำนักงาน ณ วันที่ ๑ กันยายน ของปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๑๘ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างอาจได้รับเงินเพิ่มพิเศษอื่น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๙ การบรรจุ และการแต่งตั้งบุคคลเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

กรณีการบรรจุ และการแต่งตั้งบุคคลเป็นเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายในให้ผู้ช่วยราชการ และคณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลพิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการเห็นชอบก่อน

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน หรือผลงานทางวิชาการอาจได้รับอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าขั้นต้นของตำแหน่งหรือวุฒิการศึกษา ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๐ ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจบรรจุ แต่งตั้งและทำสัญญาจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้ตรวจสอบภายในจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๒๑ สัญญาจ้างฉบับแรกมีกำหนดเวลาไม่เกินสองปี โดยมีกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันที่ปฏิบัติงานวันแรก และในกรณีที่สำนักงานพิจารณาแล้วเห็นว่ามิเหตุอันควร ผู้อำนวยการมีอำนาจขยายระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานได้อีกหนึ่งครั้งแต่ไม่เกินเก้าสิบวัน

สัญญาจ้างฉบับที่ ๒ และสัญญาจ้างฉบับต่อจากนั้น ให้มีกำหนดเวลาการจ้างตามที่ผู้อำนวยการกำหนดแต่ไม่เกินสี่ปีและไม่เกินวันที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะได้รับการต่ออายุสัญญาจ้างเว้นแต่จะไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งจะกระทำก่อนครบอายุสัญญาจ้างอย่างน้อยหกสิบวัน

หมวด ๔

การจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

.....

ข้อ ๒๒ ผู้อำนวยการอาจจ้างบุคคลผู้มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานเป็นพิเศษ ให้ดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญของสำนักงานตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๐ เพื่อปฏิบัติงานหรือช่วยเหลือสำนักงานด้านใดด้านหนึ่งและได้รับเงินเดือนตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยทำสัญญาจ้างเป็นรายปี แต่รวมระยะเวลาการจ้างทั้งสิ้นไม่เกินสี่ปี

การต่อสัญญาจ้างที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญในปีที่สามและปีที่สี่ ให้ผู้อำนวยการเสนอคณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบก่อน

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน และการต่อสัญญาจ้างของที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๕

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

.....

ข้อ ๒๓ ให้สำนักงานจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้คำนึงถึงการประเมินด้านความสามารถ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การพัฒนาตนเอง การมีความคิดริเริ่มพัฒนางาน การให้ความร่วมมือในการดำเนินงานของสำนักงาน ความประพฤติและวินัยของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง และนำผลการประเมินนั้นเป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การต่อสัญญาจ้าง การสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง และวิธีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีและการเลื่อนตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในให้ดำเนินการตามระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับผู้ตรวจสอบภายในเป็นการเฉพาะ

การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องกระทำด้วยความเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาต้องแจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบทุกครั้งที่มีการประเมิน

ข้อ ๒๔ สำนักงานจะต้องดำเนินการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของสำนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ มีทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม

ให้สำนักงานจัดทำแผนงาน โครงการ กิจกรรมและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรอย่างเหมาะสม

ข้อ ๒๕ สำนักงานอาจจัดให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ดังนี้

- (๑) การฝึกอบรม ดูงาน หรือประชุม สัมมนา
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย หรืองานวิชาการอื่นๆ
- (๓) การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง
- (๔) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม

ทั้งนี้ ระยะเวลาการพัฒนาดังกล่าวต้องไม่เกินกำหนดเวลาตามสัญญาจ้าง

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง รวมทั้งสัญญาผูกพันให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยคณะอนุกรรมการเห็นชอบ

หมวด ๖

วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

.....

ข้อ ๒๖ วันทำการปกติของสำนักงานกำหนดสัปดาห์ละห้าวัน วันละแปดชั่วโมง และให้วันเสาร์ และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์

วันหยุดตามประเพณี วันหยุดอื่นของสำนักงานและวันหยุดชดเชยให้ถือปฏิบัติตามวันหยุดของทางราชการ

กรณีที่มีเหตุจำเป็นหรือเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ผู้อำนวยการจะประกาศกำหนด แก้ไขเปลี่ยนแปลงลดลงหรือเพิ่มเติมวัน เวลาทำการปกติและวันหยุดของสำนักงานก็ได้

ข้อ ๒๗ การลามี ๘ ประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๕) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (๖) การลาไปเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ตามกฎหมายว่าด้วยการรับ

ราชการทหาร

(๗) การลาศึกษาต่อ

(๘) การลาประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการหรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาประเภทต่างๆ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๘ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้สำนักงานจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามความเหมาะสม

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ถูกลงโทษทางวินัยปลดออกไม่มีสิทธิได้รับประโยชน์ใดๆ จากสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับเรื่องนั้น

หมวด ๗

วินัยและการรักษาวินัย

.....

ข้อ ๒๙ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อปฏิบัติและข้อห้ามในหมวดนี้ และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมตามที่สำนักงานกำหนดโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๓๐ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษาวินัยอันเป็นข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) ต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

(๒) ต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ แบบแผนของสำนักงาน มติของคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาล กฎ ระเบียบของทางราชการที่เกี่ยวกับองค์การมหาชน

(๓) ต้องปฏิบัติงานให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่สำนักงานด้วยความตั้งใจอุตสาหะเอาใจใส่ และระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและประโยชน์ของสำนักงาน

(๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบและประกาศของสำนักงาน โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่สำนักงาน หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของสำนักงานจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายังยืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามโดยเร็ว

(๕) ต้องลงเวลาทำงานและอุทิศเวลาของตนปฏิบัติงานให้แก่สำนักงาน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งการปฏิบัติงานมิได้ เว้นแต่ได้รับอนุมัติ อนุญาตให้ไปปฏิบัติงานยังสถานที่อื่นหรือการลาหยุดงาน

(๖) ต้องรักษาความลับหรือข้อมูลอันควรปกปิดของสำนักงาน

(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติงาน

(๘) ต้องต้อนรับและอำนวยความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่องาน

(๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติงานและในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน

(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย

(๑๑) ปฏิบัติอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และหนังสือสั่งการใดๆ ของสำนักงาน

ข้อ ๓๑ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษาวินัยโดยไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่ปฏิบัติงานอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(๓) ต้องไม่อาศัยตำแหน่งหรือการปฏิบัติหน้าที่ของตนแสวงหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการเช่นนั้นแทนตน

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ ถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

(๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่

(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติของตำแหน่งหน้าที่ของตน

(๖) ต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

(๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติงาน

(๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๙) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่องาน

(๑๐) ต้องไม่กระทำการใดซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์ของสำนักงาน

(๑๑) ไม่กระทำการอื่นใดอันเป็นข้อห้ามตามที่กำหนดในข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และหนังสือสั่งการใดๆ ของสำนักงาน

ข้อ ๓๒ การกระทำผิดวินัยในลักษณะต่อไปนี้ ให้ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่สำนักงานหรือผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันควร เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่สำนักงาน

(๓) ไม่มาปฏิบัติงานหรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันโดยนับรวมวันหยุดในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบ และประกาศของสำนักงาน

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) ดุหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อสำนักงานอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) กระทำผิดวินัยกรณีใดกรณีหนึ่ง หรือกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง

(๘) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบหรือประกาศของสำนักงานที่กำหนดให้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยกรณีใดเป็นความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่สำนักงาน โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริง พยานหลักฐานทั้งปวง และพฤติการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นรายกรณี

ข้อ ๓๓ ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและกำกับดูแลให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัย หากละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๓๔ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- (๔) ให้ออก เพราะผิดวินัย
- (๕) ปลดออก

ข้อ ๓๕ เมื่อมีกรณีการกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชารายงานต่อผู้อำนวยการ และให้ผู้อำนวยการรับดำเนินการสืบสวน สอบสวนด้วยตนเองหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ และให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ถ้าปรากฏว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่องได้

กรณีมีมูลกระทำความผิดวินัย ถ้าความผิดนั้นมีใช้ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีโดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ แต่ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้ผู้อำนวยการสั่งยุติเรื่อง

ข้อ ๓๖ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๓๕ ปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบพร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อผู้อำนวยการ

ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ดำเนินการทางวินัยต่อไปตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้

ข้อ ๓๗ ความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งจะดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดสอบสวนก็ได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ไม่มาปฏิบัติงานหรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันโดยนับรวมวันหยุดในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบวัน โดยไม่กลับมาปฏิบัติงานอีกเลย และผู้อำนวยการได้ดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนแล้ว เห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร หรือมีพฤติการณ์จงใจไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศ ของสำนักงาน

(๒) กระทำความผิดอาญาโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๓) กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้อำนวยการหรือได้บันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือคณะกรรมการสอบสวนแล้ว

ข้อ ๓๘ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อนโทษแก่ผู้กระทำความผิดวินัยตามวรรคหนึ่ง ผู้อำนวยการจะนำเหตุอันควรลดหย่อนโทษนั้นมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่การลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ผู้กระทำความผิดวินัยทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือผู้อำนวยการว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ข้อ ๓๙ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จักต้องได้รับโทษปลดออก หากมีเหตุอันควรลดหย่อนโทษให้ลงโทษไม่ต่ำกว่าให้ออก

ข้อ ๔๐ การลงโทษทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องจัดทำเป็นคำสั่งและในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำอย่างไรเป็นความผิดวินัยหรือความผิดประมวลจริยธรรมข้อใด และกำหนดเวลาการอุทธรณ์หรือการร้องทุกข์ให้ปรากฏชัดเจน

ข้อ ๔๑ หลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาในการดำเนินการทางวินัยในหมวดนี้ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๔๒ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือผู้มีหน้าที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงตามข้อบังคับหรือระเบียบของสำนักงาน หรือเป็นการกล่าวหาโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับงานของสำนักงานหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะพ้นจากตำแหน่งหรือออกจากงานไปแล้วตามข้อ ๔๕ โดยมีใช้เพราะเหตุตาย ผู้อำนวยการมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณา

และดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้พ้นจากตำแหน่งหรือออกจากงาน และถ้าปรากฏว่าผู้นั้นมีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือให้ออกแล้วแต่กรณี แต่ทั้งนี้ผู้อำนวยการต้องดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๓๗ ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งหรือออกจากงาน

ในกรณีตามวรรคหนึ่งถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

ข้อ ๔๓ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยปลดออกหรือให้ออกเพราะผิดวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าภายหลังปรากฏว่ามีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นไม่ได้กระทำความผิด หรือสำนักงานได้มีการพิจารณาใหม่เพิ่มเติมแล้วเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และไม่มีการผิดวินัยที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน

ข้อ ๔๔ ผู้ตรวจสอบภายในมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ให้คณะกรรมการพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ ภายใต้บังคับของข้อบังคับ หรือระเบียบอันเกี่ยวกับผู้ตรวจสอบภายใน

หมวด ๘

การพ้นจากตำแหน่ง

.....

ข้อ ๔๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ ๑๑

(๔) ถูกสั่งให้ออกเพราะไม่ผ่านการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ตามข้อ ๒๓

(๕) ถูกสั่งลงโทษให้ออกหรือปลดออก เพราะทำผิดวินัย

(๖) ยุบเลิกตำแหน่งหรือยุบส่วนงานและไม่สามารถแต่งตั้งในตำแหน่งอื่นแทน หรือยุบเลิกสำนักงาน

(๗) ระยะเวลาสัญญาจ้างสิ้นสุด เว้นแต่ได้รับการต่อสัญญาจ้าง

(๘) ถูกสั่งให้ออกเพราะเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนเป็นระยะเวลาติดต่อกันยาวนาน โดยมีวันลาป่วยรวมกันในหนึ่งปีงบประมาณเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการ หรือมีวันลาป่วยรวมกันเกินหกสิบวันทำการในแต่ละปีงบประมาณติดต่อกันสองปีงบประมาณ ทั้งนี้ ไม่รวมกรณีเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่

(๙) ถูกสั่งให้ออกเพราะไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีให้สูงขึ้นติดต่อกันสามปี

(๑๐) ต้องไปรับราชการทหารเพราะถูกคัดเลือกตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

กรณีออกจากงานตาม (๘) หรือ (๑๐) ถ้าเหตุแห่งการออกจากงานสิ้นไปแล้วและไม่มีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้อำนวยการอาจบรรจุ แต่งตั้งผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันหรือเทียบเท่าได้ เว้นแต่มีเหตุที่ผู้นั้นไม่อาจกลับเข้าปฏิบัติงานได้

ข้อ ๔๖ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง รวมถึงที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกโดยระบุวันที่ขอลาออกไว้ล่วงหน้าต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาอนุญาต และเมื่อผู้อำนวยการอนุญาตให้ลาออกแล้วให้มีผลยกเลิกสัญญาจ้างตั้งแต่วันที่ระบุขอลาออกหรือผู้อำนวยการอนุญาตโดยระบุวันที่มีผลออกจากงานแล้วแต่กรณี

กรณีที่มีเหตุจำเป็นเพื่อมิให้งานของสำนักงานเสียหาย ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจยับยั้งการลาออกจนกว่าผู้ขอลาออกจะปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเสร็จสิ้นหรือส่งมอบงานเรียบร้อยแล้ว แต่ยับยั้งได้ไม่เกินหกสิบวัน นับแต่วันที่สำนักงานได้รับหนังสือขอลาออก

หมวด ๙

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

.....

ข้อ ๔๗ ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์คณะหนึ่งซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งประกอบด้วย

(๑) ประธานอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการในคณะกรรมการ

(๒) กรรมการในคณะกรรมการ จำนวนสองคน

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งแต่งตั้งจากบุคคลภายนอก จำนวนสองคน โดยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายอย่างน้อยหนึ่งคน

ให้ผู้อำนวยการพิจารณารายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๓) เพื่อเสนอคณะกรรมการแต่งตั้ง และให้ผู้อำนวยการมอบหมายงานให้นิติกรของสำนักงานจำนวนหนึ่งคนเป็นเลขานุการ และอาจให้มีผู้ช่วยเลขานุการอีกหนึ่งคนก็ได้

คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ

ในกรณีที่ตำแหน่งประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ว่างลงก่อนกำหนดให้ดำเนินการแต่งตั้งประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แทนภายในกำหนดสามสิบวัน นับแต่วันที่ตำแหน่งว่างลง เว้นแต่วาระประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่เหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการแต่งตั้งก็ได้ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แทนนั้น ให้อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่ตำแหน่งประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งใหม่ ให้ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ปฏิบัติหน้าที่ไปก่อนจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๔๘ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) มีอำนาจรับหรือไม่รับอุทธรณ์ ยกอุทธรณ์หรือมีคำวินิจฉัยให้แก่คำสั่งลงโทษทางวินัย

แต่จะให้เพิ่มโทษไม่ได้ หรือยกเลิกคำสั่งลงโทษทางวินัยหรือคำสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๔๕ (๓) (๔) (๖) (๘) (๙) และให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้อุทธรณ์ หรือให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

(๒) มีอำนาจรับหรือไม่รับเรื่องร้องทุกข์อันเกิดจากผู้บังคับบัญชากระทำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ถูกต้องหรือละเลยไม่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะกรรมการ ยกคำร้องทุกข์ หรือมีคำวินิจฉัยให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่ง และให้เยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์หรือให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการการยื่นอุทธรณ์และการยื่นเรื่องร้องทุกข์ วิธีการดำเนินการ และการวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์

ในการวินิจฉัยอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ให้คณะอนุกรรมการอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางเพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งความเที่ยงธรรม และให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกซึ่งไม่เกินสองครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินหกสิบวัน และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

ข้อ ๔๙ การประชุมของคณะอนุกรรมการอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ให้นำความในข้อ ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๐ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยตามข้อ ๓๘ ข้อ ๓๙ และข้อ ๔๐ หรือถูกสั่งให้พ้นจากตำแหน่งหรือให้ออกจากงานตามข้อ ๔๕ มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งหรือวันที่ถือว่าทราบ และมอบให้คณะอนุกรรมการอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ดำเนินการต่อไป

ข้อ ๕๑ เมื่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือละเลยไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบของสำนักงาน หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากผู้บังคับบัญชากระทำต่อตน และเป็นกรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ได้ตามข้อ ๕๐ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปหนึ่งชั้นจากผู้ปฏิบัติต่อตนภายในสามสิบวันนับแต่วันเริ่มมีสิทธิร้องทุกข์ หากผลการพิจารณายังไม่เป็นที่พอใจ ก็อาจร้องทุกข์ต่อผู้อำนวยการภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบผลการพิจารณาขั้นต้น หากผลการพิจารณาของผู้อำนวยความสะดวกยังไม่เป็นที่พอใจก็ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะอนุกรรมการอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบผลการพิจารณาจากผู้อำนวยความสะดวก

ข้อ ๕๒ เมื่อคณะอนุกรรมการอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์วินิจฉัยอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์เสร็จสิ้นแล้วเป็นประการใด ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณา และให้ผู้อำนวยความสะดวกดำเนินการตามผลการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์นั้นต่อไป

ข้อ ๕๓ หลักเกณฑ์และวิธีการการยื่นอุทธรณ์หรือการยื่นเรื่องร้องทุกข์ วิธีการดำเนินการ และการวินิจฉัยการอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามที่คณะอนุกรรมการอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์กำหนดโดยเสนอคณะกรรมการทราบ

ข้อ ๕๔ อนุกรรมการอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์อาจถูกคัดค้านได้ เมื่อมีกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากงาน
- (๒) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการถูกสั่งให้ออกจากงาน หรือในเรื่องร้องทุกข์

(๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์

(๔) เป็นผู้กล่าวหาหรือเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้เสนอเรื่องในการลงโทษทางวินัย หรือสั่งให้ออกจากงาน หรือเป็นผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุให้เกิดความคับข้องใจ หรือเป็นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาดังกล่าว

(๕) เป็นกรรมการหรือคณะทำงานในการดำเนินการทางวินัยหรือการสั่งให้ออกจากงานที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากงาน

(๖) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางการสมรสกับบุคคลตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์

อนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ซึ่งมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ให้แจ้งต่อประธานอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และถอนตัวจากการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์

บทเฉพาะกาล

.....

ข้อ ๕๕ บรรดาระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการใดๆ และการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการและคณะอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งกำหนดขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้ยังคงใช้ได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ จนกว่าจะได้มีการออกระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการ หรือแต่งตั้งขึ้นโดยอาศัยอำนาจตามข้อบังคับนี้แทน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิทักษ์ จันทร์เจริญ)

ประธานกรรมการบริหารสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ