



ข้อบังคับองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ให้มีความเหมาะสม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ (๙) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) พ.ศ.๒๕๕๖ คณะกรรมการบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๕๘ จึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก ข้อบังคับองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๑

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศหรือคำสั่งอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

"องค์การ" หมายความว่า องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน)

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

"ผู้อำนวยการ" หมายความว่า ผู้อำนวยการองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

"เจ้าหน้าที่" หมายความว่า บุคคลที่องค์การทำสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่รวมทั้งที่ได้รับอนุมัติให้มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ตามมาตรา ๔๔ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) พ.ศ.๒๕๕๖

"ลูกจ้าง" หมายความว่า บุคคลที่องค์การทำสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานโดยได้รับค่าจ้างจากหมวดค่าใช้จ่ายบุคลากร และมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน ทั้งนี้จะไม่นับรวมถึงลูกจ้างโครงการที่ปฏิบัติงานให้องค์การเป็นการชั่วคราว หรือในลักษณะการจ้างในโครงการเฉพาะ โดยเป็นการจ้างจากงบประมาณหมวดอื่น ซึ่งมีใช้หมวดค่าใช้จ่ายบุคลากร

"ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ" หมายความว่า บุคคลที่องค์การทำสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

"ผู้ปฏิบัติงาน" หมายความว่า เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจระเบียบ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการเสนอคณะกรรมการเพื่อวินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยนั้นให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ภายในองค์การ ให้คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ออกระเบียบ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนสวัสดิการของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(๒) วางหลักเกณฑ์ในการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างรวมถึงอัตราค่าตอบแทนที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

(๓) อนุมัติกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

(๕) แต่งตั้งคณะทำงานหรือบุคคลใด เพื่อทำการใดอันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๖) ติความและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๗ ผู้สมัครเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์การต้องยื่นใบสมัครพร้อมหลักฐานตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๘ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์การ ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) คุณสมบัติทั่วไป

ก. มีสัญชาติไทย

ข. มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

ค. สามารถทำงานให้แก่องค์การได้เต็มเวลา

ง. มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ขององค์การ

(๒) ลักษณะต้องห้าม

ก. เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการท้องถิ่น

ข. เป็นบุคคลล้มละลาย

ค. เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

ง. เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือมีร่างกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้

จ. เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ฉ. เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

ช. เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกันกับการพักงานหรือพักราชการ

ซ. เป็นผู้เคยถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่น เพราะกระทำผิดวินัย

ความใน (๑) ก. มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ชาวต่างประเทศ ซึ่งองค์การจำเป็นต้องจ้างหรือทำสัญญาตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะกิจการขององค์การ

ในกรณีการจ้างเจ้าหน้าที่กลุ่มนักบริหารตามความในข้อ ๑๒ (๑) ก. คณะกรรมการมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติเพิ่มเติมนอกจากที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งได้

ข้อ ๙ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้องค์การจัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามความจำเป็นและเหมาะสม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๑๐ องค์การอาจจ้างบุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถในทางวิชาการให้ปฏิบัติงานด้านวิชาการในลักษณะที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยทำสัญญาจ้างเป็นคราว ๆ คราวละไม่เกินหนึ่งปี โดยให้

อำนาจการเป็นผู้เสนอขออนุมัติว่าจ้างต่อคณะกรรมการ ทั้งนี้ค่าตอบแทนให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๑ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจจ้างบุคคลที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งมาเป็นลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะคราว โดยได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต้นตามวุฒิการศึกษาของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งนั้น

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการอาจได้รับอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าขั้นต้นของวุฒิการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

หมวด ๒

ผู้ปฏิบัติงานขององค์การ

ข้อ ๑๒ ผู้ปฏิบัติงานขององค์การ มีประเภทและตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) เจ้าหน้าที่ แบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือ

ก. กลุ่มนักบริหาร ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้จัดการสำนักงานพื้นที่พิเศษ ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้จัดการสำนักงานพื้นที่พิเศษ และตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการอนุมัติ

ข. กลุ่มงานปฏิบัติการ ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่าย หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ และตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการอนุมัติ

(๒) ลูกจ้าง

(๓) ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ ๑๓ ให้ผู้อำนวยการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานไว้เป็นบรรทัดฐาน โดยให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ขององค์การซึ่งต้องแสดงประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย ทั้งนี้กรอบอัตราค่าจ้างดังกล่าวให้มีการทบทวนทุกห้าปี

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น คณะกรรมการอาจอนุมัติให้ทำสัญญาให้ปฏิบัติงาน หรือจ้างผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนดก็ได้

ข้อ ๑๔ การจ้างผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินการทำสัญญาจ้างและบรรจุจากผู้ผ่านกระบวนการสรรหาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ให้มีการค้าประกันการทำงานของผู้ได้รับการบรรจุตามวรรคหนึ่ง ตามตำแหน่งและหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ยกเว้นที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

ให้ผู้ได้รับการบรรจุตามวรรคหนึ่งได้รับอัตราเงินเดือนขั้นต้นของวุฒิการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการอาจได้รับเงินเดือนที่สูงกว่าขั้นต้นของตำแหน่งหรือของวุฒิการศึกษาได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

บุคคลที่จะได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะต้องผ่านการทดลองงานตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญา ในกรณีที่บุคคลผู้นั้นมีผลการประเมินการทดลองงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานได้ ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองงานหรือไม่ก็ตาม ผู้ใดที่ถูกสั่งให้ออกจากงานให้เสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การ แต่ทั้งนี้ไม่กระทบถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติงานหรือได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับจากองค์การ ในระหว่างผู้นั้นอยู่ระหว่างทดลองงาน

ข้อ ๑๕ อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือน ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่คณะกรรมการประกาศกำหนด และถ้าปรากฏว่าบัญชีที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้คณะกรรมการพิจารณาปรับให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้

(๑) ภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งที่เปลี่ยนแปลงไป

(๒) สถานการณ์และความจำเป็นขององค์การ

(๓) อัตราเงินเดือนและอัตราค่าจ้างของหน่วยงานอื่นที่มีสถานะใกล้เคียงกัน

(๔) สภาพของอัตราค่าแรงในตลาดแรงงานภายในประเทศ

(๕) สภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

ข้อ ๑๖ ให้มีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปีละหนึ่งครั้ง เพื่อใช้ผลการประเมินนั้นเป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งแล้วแต่กรณี

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องกระทำด้วยความเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบทุกครั้ง

ข้อ ๑๗ การเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การสั่งเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่แต่ละคน ต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ เทียบเคียงกับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างอื่นด้วย ดังนี้

- (๑) ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาในตำแหน่งปัจจุบัน
- (๒) ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่
- (๓) ความประพฤติ ความอดุสาหะ การรักษาวินัย และวิสัยทัศน์
- (๔) คุณสมบัติเฉพาะของเจ้าหน้าที่
- (๕) ผลการทดสอบในกรณีที่เป็นตำแหน่งเฉพาะที่ต้องมีการทดสอบ

เจ้าหน้าที่อาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจ เงินเพิ่มพิเศษประจำตำแหน่ง หรือเงินเพิ่มพิเศษอย่างอื่นตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๑๘ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจทำสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง ยกเว้นเจ้าหน้าที่กลุ่มนักบริหาร หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า และที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๑๙ ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างผู้ผ่านกระบวนการสรรหาคัดเลือกเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) เจ้าหน้าที่ซึ่งดำรงตำแหน่งกลุ่มนักบริหารมีระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาไม่เกินคราวละสี่ปี และอาจได้รับการต่อสัญญาโดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี

(๒) ลูกจ้างขององค์การมีสภาพการจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาจ้างแต่ไม่เกินคราวละสองปี

(๓) ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ มีสภาพการจ้างตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาจ้าง แต่ไม่เกินคราวละหนึ่งปี

ข้อ ๒๐ ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างผู้ผ่านกระบวนการสรรหาคัดเลือกเข้าเป็นเจ้าหน้าที่กลุ่มงานปฏิบัติการ โดยสัญญาฉบับแรกให้มีกำหนดสองปี โดยในระยะเวลาไม่เกินหกเดือนแรกให้เป็นระยะเวลาทดลองงาน และเมื่อผ่านการประเมินการทดลองงานแล้ว ให้สัญญานั้นมีผลต่อไปจนครบสองปี การทำสัญญาฉบับที่สองหรือสัญญาต่อจากนั้นให้มีกำหนดครั้งละไม่เกินสี่ปี โดยให้ได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดไว้ในสัญญา เว้นแต่ในปีที่จะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้สัญญามีระยะเวลาไม่เกินสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นอายุครบหกสิบปี

สำหรับการทำสัญญากับบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานเกินกว่าห้าปี อาจกำหนดให้สัญญามีผลครั้งละไม่เกินสี่ปีได้ตั้งแต่สัญญาฉบับแรก และจะไม่กำหนดให้มีการทดลองงานก็ได้

ก่อนครบกำหนดอายุสัญญาจ้างอย่างน้อยหกสิบวัน ให้มีการประเมินเจ้าหน้าที่กลุ่มงานปฏิบัติการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินจะไม่ได้รับการต่ออายุสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๑ ในระหว่างเวลาทดลองงาน ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่า เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ ผู้อำนวยการจะสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นออกจากงานก็ได้

ข้อ ๒๒ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจปรับย้าย บรรจุ หรือแต่งตั้ง เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในทุกตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่งในกลุ่มนักบริหาร ซึ่งจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ในกรณีที่ตำแหน่งใดว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเป็นตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ และยังไม่ได้มีการบรรจุผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจแต่งตั้งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่เห็นสมควรให้รักษาการในตำแหน่งนั้นได้เป็นการชั่วคราว

ให้ผู้รักษาการตามวรรคสองมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนรักษาการ ในกรณีที่มีข้อบังคับ ประกาศ ข้อกำหนด ระเบียบ คำสั่ง หรือมติใด กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างไร ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวเป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดนั้นด้วย

หมวด ๓

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๓ ผู้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบในการพัฒนาและฝึกอบรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต

ให้องค์กรจัดทำแผนงานและจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม

ข้อ ๒๔ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการพัฒนา ดังนี้

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย งานสอน หรืองานวิชาการอื่นๆ
- (๓) การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่
- (๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่

หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง รวมทั้งเงื่อนไขในการลาและสัญญาผูกพันเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ ให้มุ่งไปในทางที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานและหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

ในกรณีที่เห็นสมควร และเกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ผู้อำนวยการมีอำนาจอนุมัติให้ลูกจ้างได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

ข้อ ๒๕ ให้องค์กรจัดทำประมวลจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

หมวด ๔

เวลาทำงาน การลา สวัสดิการ และค่าชดเชย

ข้อ ๒๖ วันทำงานให้มีกำหนดสัปดาห์ละห้าวัน โดยมีกำหนดเวลาทำงานวันละแปดชั่วโมง รวมสัปดาห์ละไม่เกินสี่สิบชั่วโมง และมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละสองวันหรือเทียบเท่า

วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดอื่นขององค์กรโดยอิงวันหยุดราชการประจำปี ให้องค์กรประกาศให้ทราบล่วงหน้าเป็นประจำทุกปีไป ในกรณีที่มีความจำเป็น ผู้อำนวยการจะเปลี่ยนแปลงวันและเวลาทำงานและวันหยุดตามประเพณีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในบางภารกิจก็ได้

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน เพื่อประโยชน์แห่งงานตามภารกิจขององค์กรที่จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดที่กระชั้นชิด องค์กรอาจกำหนดให้เจ้าหน้าที่และหรือลูกจ้างปฏิบัติงานเกินเวลาทำงานปกติ หรือทำงานในวันหยุดได้ตามความจำเป็น โดยให้เจ้าหน้าที่และหรือลูกจ้างที่จะปฏิบัติงานล่วงเวลาขออนุมัติต่อผู้อำนวยการ หรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมาย เมื่อได้รับอนุมัติแล้วจึงจะอยู่ปฏิบัติงานดังกล่าวได้

ข้อ ๒๘ ผู้มีสิทธิเบิกค่าล่วงเวลา ได้แก่ เจ้าหน้าที่กลุ่มงานปฏิบัติการและลูกจ้าง หลักเกณฑ์และอัตราค่าล่วงเวลาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๒๙ การลามีแก่ประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
- (๔) การลากิจส่วนตัว
- (๕) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๖) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธี □ ฤกษ์
- (๗) การลาเข้ารับการตรวจพลหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๘) การลาศึกษาต่อ
- (๙) การลาประเภทอื่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาประเภท ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๓๐ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการจากองค์การดังนี้

(๑) การรักษาพยาบาลและการตรวจสุขภาพประจำปี และให้รวมถึงคู่สมรส และบุตรซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะของผู้ปฏิบัติงานด้วย

- (๒) การศึกษาของบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ
- (๓) การสงเคราะห์เนื่องจากได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย เพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่
- (๔) เงินช่วยเหลือกรณีถึงแก่กรรม
- (๕) สวัสดิการอื่นที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการเบิกสวัสดิการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๓๑ เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลและการตรวจสุขภาพประจำปี รวมถึงการศึกษาของบุตร ให้จ่ายเฉพาะผู้ใช้สิทธิซึ่งไม่อาจใช้สิทธิเกี่ยวกับสวัสดิการดังกล่าวจากหน่วยงานอื่น ในกรณีใช้สิทธิดังกล่าวได้ไม่เต็มจำนวน ให้ใช้สิทธิได้เฉพาะส่วนที่ขาดอยู่ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๓๒ องค์การอาจจัดให้มีการประกันสุขภาพ และการประกันอุบัติเหตุให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในลักษณะประกันหมู่ การกำหนดวงเงินประกันของแต่ละตำแหน่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การขอรับเงินประกันตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่องค์การได้ตกลงกับผู้รับประกัน
ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลส่วนที่ไม่ได้ประกันหมู่ไว้ตามระเบียบที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๓๓ ในกรณีผู้ปฏิบัติงานถึงแก่กรรม คู่สมรสหรือทายาทจะได้รับประโยชน์ดังต่อไปนี้

- (๑) เงินเดือนหรือค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในเดือนที่ถึงแก่กรรมเต็มเดือน
- (๒) เงินช่วยเหลือค่าทำศพจำนวนสี่หมื่นบาท

ข้อ ๓๔ ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับประโยชน์เกื้อกูลดังต่อไปนี้

- (๑) เงินชดเชยเมื่อออกจากงานตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (๒) ของที่ระลึกเมื่อพ้นจากการปฏิบัติงานเนื่องจากอายุหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) ของเยี่ยมในกรณีเจ็บป่วยหรือคลอดบุตร

(๔) พวงหรีดหรือเงินช่วยเหลือในการประกอบพิธีศพ โดยให้รวมถึงกรณีคู่สมรสและบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้ปฏิบัติงานที่ถึงแก่กรรมด้วย

(๕) ประโยชน์เกื้อกูลอื่นที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หลักเกณฑ์การได้รับประโยชน์ตาม (๒) (๓) และ (๔) ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๓๕ องค์การจะจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายหนึ่งเดือน

(๒) ผู้ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายสาม

เดือน

- (๓) ผู้ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายหกเดือน
- (๔) ผู้ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายแปดเดือน
- (๕) ผู้ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายสิบเดือน

การเลิกจ้างตามข้อนี้หมายความว่า การที่องค์กรไม่ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายเงินเดือนให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาหรืออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์หรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับเงินเดือนเพราะเหตุที่องค์กรไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ข้อ ๓๖ องค์กรจะไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่องค์กร
- (๒) จงใจทำให้องค์กรได้รับความเสียหาย
- (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้องค์กรได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ประกาศ ระเบียบหรือคำสั่งขององค์กรอันชอบด้วย

กฎหมายและเป็นธรรม และองค์กรได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง องค์กรไม่จำเป็นต้องตัดเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับตั้งแต่วันที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำการติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ถูกสั่งลงโทษไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยร้ายแรง

(๘) ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีติดต่อกันสองปี เว้นแต่กรณีที่ได้รับเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่ง

หมวด ๕

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อ ๓๗ ให้องค์กรจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ออมทรัพย์และเป็นสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่หรือครอบครัวเมื่อเจ้าหน้าที่ออกจากงานหรือถึงแก่ความตายแล้วแต่กรณี ให้องค์กรจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนแก่เจ้าหน้าที่เป็นรายบุคคลตามอัตราดังนี้

- (๑) ผู้ซึ่งมีอายุงานไม่เกินสามปีในอัตราร้อยละห้าของเงินเดือน
- (๒) ผู้ซึ่งมีอายุงานตั้งแต่สามปีขึ้นไปแต่ไม่เกินห้าปีในอัตราร้อยละหกของเงินเดือน
- (๓) ผู้ซึ่งมีอายุงานตั้งแต่ห้าปีขึ้นไปแต่ไม่เกินเจ็ดปีในอัตราร้อยละเจ็ดของเงินเดือน
- (๔) ผู้ซึ่งมีอายุงานตั้งแต่เจ็ดปีขึ้นไปแต่ไม่เกินเก้าปีในอัตราร้อยละแปดของเงินเดือน
- (๕) ผู้ซึ่งมีอายุงานตั้งแต่เก้าปีขึ้นไปในอัตราร้อยละเก้าของเงินเดือน

โดยเจ้าหน้าที่เป็นผู้เลือกอัตราเงินสะสมในอัตราที่กำหนดไว้ตามเกณฑ์ขั้นต่ำตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแต่ไม่เกินอัตราเงินสมทบที่องค์กรจ่ายให้

ข้อ ๓๘ สิทธิของเจ้าหน้าที่ ผู้รับประโยชน์หรือทายาทของเจ้าหน้าที่ในการได้รับเงินสมทบที่องค์กรจ่ายสมทบให้ในแต่ละเดือน รวมทั้งผลประโยชน์อันเกิดจากเงินสมทบให้เป็นไปตามเงื่อนไขในข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

หมวด ๖

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๙ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อปฏิบัติและข้อห้ามในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ดังต่อไปนี้

(๑) สุขภาพเรียบร้อย และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่องค์การหรือไม่เป็นการรักษาผลประโยชน์ขององค์การ ให้เสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาทันที หากผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย นโยบาย ข้อบังคับ ประกาศ ข้อกำหนด ระเบียบ และคำสั่งการขององค์การ

(๓) ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่องค์การ ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ขององค์การ

(๔) อุทิศเวลาให้แก่องค์การ ด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ และเอาใจใส่ เพื่อให้ภารกิจนั้น ๆ บรรลุซึ่งความสำเร็จ และต้องปฏิบัติตามตารางเวลาที่กำหนด จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

(๕) รักษาความลับขององค์การ

(๖) ประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน

(๗) ความสามัคคี และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อองค์การ

(๘) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ ถือเป็น การทุจริตต่อหน้าที่

(๙) ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการ รายงานเท็จด้วย

(๑๐) ไม่ปฏิบัติงานอื่นใดซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์หรือผลประโยชน์ขององค์การ

(๑๑) ไม่ประพฤตินิสัยเสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนหรือองค์การ

ข้อ ๔๐ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การกระทำผิดวินัยต่อไปนี้ ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อกันในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๒) ทุจริตต่อหน้าที่

(๓) กระทำผิดวินัยกรณีใดกรณีหนึ่งเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง

(๔) จงใจปฏิบัติหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๑ ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และดูแลระมัดระวัง ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๒ โทษทางวินัยมีห้าสถานคือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๓) ลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

ข้อ ๔๓ การลงโทษเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๔๔ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การผู้ใดกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งต่อผู้กระทำผิดเพื่อทราบ และรายงานต่อผู้อำนวยการเพื่อสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือลดเงิน

เดือนหรือค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันสมควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำผิดวินัยเล็กน้อย ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ามิเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๔๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การผู้ใดกระทำความผิดวินัยอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง จักต้องได้รับโทษปลดออกหรือไล่ออก

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผู้อำนวยการและให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๔๖ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาเว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะลาออกไปแล้ว ผู้อำนวยการยังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกได้ เว้นแต่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นตาย

ข้อ ๔๗ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงถูกตั้งกรรมการสอบสวนถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาเว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นไม่ได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีการสั่งให้ต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่นก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๔๘ ผู้อำนวยการหรือผู้ตรวจสอบภายใน หากมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการในการพิจารณาดำเนินการ

หมวด ๗

การออกจากงาน

ข้อ ๔๙ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างออกจากงานในกรณีต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ ๘
- (๕) ยุบเลิกตำแหน่ง หรือยุบส่วนงาน
- (๖) สิ้นสุดสัญญา
- (๗) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๕๑
- (๘) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

ข้อ ๕๐ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันตามแบบที่ผู้อำนวยการกำหนดต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งเพื่อให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาอนุญาต เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขอลาออกจากงาน เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานขององค์การ จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้

ข้อ ๕๑ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานได้ โดยจะแจ้งให้ทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ในการสั่งให้ออกจากงานนอกจากให้ทำได้ในกรณีที่กำหนดไว้

ในข้อบังคับนี้แล้ว ให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วยคือ

- (๑) เมื่อเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สม่ำเสมอ
- (๒) เมื่อไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีติดต่อกันสองปี เว้นแต่กรณีได้รับเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่ง
- (๓) เมื่อปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์
- (๔) เมื่อถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้มีการสอบสวนแล้ว แม้ผลการสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำความผิดที่จะถูกลงโทษ แต่มีมลทินมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน หากให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจจะเกิดความเสียหายแก่องค์การ

การให้ออกจากงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

หมวด ๘ การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๕๒ ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งประกอบด้วย

- (๑) ประธานกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
- (๒) กรรมการซึ่งเลือกจากเจ้าหน้าที่กลุ่มนักบริหาร จำนวนหนึ่งคน
- (๓) กรรมการซึ่งเป็นตัวแทนจากเจ้าหน้าที่กลุ่มงานปฏิบัติการที่มาจากการเลือกตั้ง จำนวนหนึ่ง

คน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเลือกจากบุคคลภายนอกจำนวนสองคน โดยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทาง

กฎหมายอย่างน้อยหนึ่งคน

การเลือกตั้งตัวแทนของเจ้าหน้าที่ตาม (๒) และ (๓) ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แต่งตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

ประธานกรรมการและกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี

ในกรณีที่ตำแหน่งประธานกรรมการหรือกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ว่างลงก่อนครบกำหนด

วาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการแทนภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ตำแหน่งว่างลง เว้นแต่วาระประธานกรรมการหรือกรรมการที่เหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการแต่งตั้งก็ได้ ผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการหรือกรรมการแทนนั้น ให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่ประธานกรรมการและกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งและเลือกกรรมการใหม่ ให้ประธานกรรมการและกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ที่พ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ไปก่อนจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดใหม่แล้ว

ข้อ ๕๓ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ มีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษไล่ออก ปลดออก ลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง และภาคทัณฑ์

(๒) พิจารณาเรื่องร้องทุกข์

(๓) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ในการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางเพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งความเที่ยงธรรม

ข้อ ๕๔ การประชุมของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ต้องมีการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ถ้าประธานไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้า

คะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๕๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ให้มีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสิบห้าวันนับตั้งแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด และให้ผู้อำนวยความสะดวกสั่งให้เป็นไปตามคำวินิจฉัย

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยร้ายแรง ได้แก่ โทษปลดออกหรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด และให้ผู้อำนวยความสะดวกสั่งให้เป็นไปตามคำวินิจฉัย

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้อุทธรณ์ไม่ได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากการงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยความสะดวกสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงานได้โดยให้นำความในข้อ ๔๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๖ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีสิทธิร้องทุกข์ได้ในกรณีต่อไปนี้

(๑) เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศ ข้อกำหนดและระเบียบขององค์การ หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ตามขั้นตอน ดังนี้

ก. ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปหนึ่งขั้นจากผู้ปฏิบัติต่อตน หากผลการวินิจฉัยยังไม่เป็นที่พอใจก็ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้อำนวยความสะดวกภายในสิบห้าวันนับตั้งแต่วันเกิดสิทธิให้ร้องทุกข์หรือทราบผลการวินิจฉัย หากผลการวินิจฉัยของผู้อำนวยความสะดวกยังไม่เป็นที่พอใจ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวัน เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

ข. ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์กรณีที่ผู้อำนวยความสะดวกเป็นผู้ปฏิบัติต่อตนภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันเกิดสิทธิให้ร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด และให้ผู้อำนวยความสะดวกสั่งให้เป็นไปตามคำวินิจฉัย

(๒) เมื่อถูกสั่งให้ออกจากการงานให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่รับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่ผู้อำนวยความสะดวกสั่งให้ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงานให้นำความในข้อ ๔๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การอุทธรณ์และร้องทุกข์ การพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๗ ให้เจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานในวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับเป็นเจ้าหน้าที่ตามข้อบังคับนี้ แต่ให้มีสภาพการจ้างตามข้อบังคับเดิม มิให้นำระบบสัญญาการจ้างตามข้อบังคับนี้มาบังคับใช้

ข้อ ๕๘ ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลและการศึกษาบุตรตามข้อบังคับนี้ ให้นำระเบียบของทางราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม จนกว่าคณะกรรมการจะประกาศกำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๕๙ ในระหว่างที่ยังไม่มีระเบียบหรือประกาศกำหนด หลักเกณฑ์วิธีการหรือเงื่อนไขที่ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้นำหลักเกณฑ์ตามข้อบังคับและระเบียบเดิมมาใช้บังคับไปพลางก่อนเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้จนกว่าจะได้มีการออกระเบียบหรือประกาศกำหนด หลักเกณฑ์ เงื่อนไข หรือวิธีการสำหรับกรณีนี้ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๐ ให้กองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งจัดตั้งขึ้นตามข้อบังคับองค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน) ฉบับที่ ๑๓/๒๕๔๙ ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.๒๕๔๙ เป็นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๑ ข้อบังคับนี้ย่อมไม่มีผลระทบการใดซึ่งได้ดำเนินการไปแล้วโดยชอบด้วยข้อบังคับ

ระเบียบ หรือคำสั่งขององค์การที่ใช้อยู่ก่อนวันใช้ข้อบังคับนี้

การปฏิบัติการใดที่อยู่ระหว่างการดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งขององค์การที่ใช้อยู่เดิม

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘



(นายวัลลภ พลอยทับทิม)

ประธานกรรมการบริหาร

30 ก.ย. 58 เวลา 17:58:44 Non-PKI Server Sign
Signature Code : QQA5A-DQANA-BEAEY-ANwA3

