



ข้อบังคับ สพพ.

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของ สพพ. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๑๐) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ คพพ. โดยมติในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๑ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับ สพพ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“สพพ.” หมายความว่า สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน)

“คพพ.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

“เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของ สพพ. เป็นการชั่วคราว” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

“ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ” หมายความว่า ผู้ซึ่ง สพพ. จ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญโดยมีสัญญาจ้าง

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติโดยไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ คพพ. วินิจฉัยชี้ขาดและคำวินิจฉัยนั้นให้เป็นที่สุด

#### หมวด ๑

### การแต่งตั้ง คุณสมบัติ วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และหลักเกณฑ์การสรรหาผู้อำนวยการ

ข้อ ๕ ให้ สพพ. มีผู้อำนวยการคนหนึ่ง  
คพพ. เป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งและถอดถอนผู้อำนวยการ

ข้อ ๖ ผู้อำนวยการจะต้องเป็นผู้สามารถทำงานให้แก่ สพพ. ได้เต็มเวลาและต้องเป็นผู้ซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ในวันที่ได้รับการแต่งตั้ง
- (๓) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เหมาะสมกับกิจการของ สพพ. ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่หลักตามมาตรา ๗ และมาตรา ๘ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘
- (๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๕) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

ข้อ ๗ ผู้อำนวยการจะต้องไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับ สพพ. หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของ สพพ. ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่ง คพพ. มอบหมายให้เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้แทนของ สพพ. ในการเข้าร่วมทุนกับบุคคลหรือนิติบุคคลอื่นตามมาตรา ๘ (๕) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘

ข้อ ๘ ผู้อำนวยการมีวาระอยู่ในตำแหน่งตามที่ คพพ. กำหนด แต่ต้องไม่เกินสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

ข้อ ๙ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ออกตามกรณีที่กำหนดไว้ในข้อตกลงระหว่าง คพพ. กับผู้อำนวยการ
- (๔) คพพ. ให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ
- (๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๒๖ หรือกระทำการอันเป็นการต้องห้ามตามมาตรา ๒๗ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘

มติของ คพพ. ให้ผู้อำนวยการออกจากตำแหน่งตาม (๔) ต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการเท่าที่มีอยู่ โดยไม่นับรวมผู้อำนวยการ

ข้อ ๑๐ ในการสรรหาผู้อำนวยการให้ปฏิบัติตามระเบียบที่ คพพ. กำหนด

ข้อ ๑๑ ในกรณีที่ไม่มีผู้อำนวยการหรือผู้อำนวยการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองผู้อำนวยการที่มีอาวุโสตามลำดับปฏิบัติหน้าที่แทน ถ้าไม่มีรองผู้อำนวยการ ให้ คพพ. แต่งตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน

#### หมวด ๒

#### คุณสมบัติ การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๒ ผู้ปฏิบัติงานของ สพพ. มีสามประเภท คือ

- (๑) ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ
- (๒) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง
- (๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของ สพพ. เป็นการชั่วคราว

ข้อ ๑๓ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยมีสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และได้รับความเห็นชอบจาก คพพ.

ข้อ ๑๔ ค่าตอบแทนของที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจาก คพพ. แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินอัตราสูงสุดที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ

ข้อ ๑๕ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) สามารถทำงานให้แก่ สพพ. ได้เต็มเวลา
- (๔) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของ สพพ.
- (๕) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์การมหาชนอื่น

พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๖) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๗) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ

ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๙) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง จากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๑๐) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับ สพพ. หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของ สพพ. ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่ง คพพ. มอบหมายให้เป็นประธาน กรรมการ กรรมการ หรือผู้แทนของ สพพ. ในการเข้าร่วมทุนกับบุคคลหรือนิติบุคคลอื่นตามมาตรา ๘ (๕) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ชาวต่างประเทศซึ่ง สพพ. จำเป็นต้องจ้างหรือแต่งตั้งตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะกิจการของ สพพ.

ข้อ ๑๖ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของ สพพ. มีตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) ตำแหน่งบริหาร ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ
- (๒) ตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน
- (๓) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก
- (๔) ตำแหน่งนิติกร

(๕) ตำแหน่งปฏิบัติการ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการระดับสูง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการระดับกลาง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการระดับต้น

(๖) ตำแหน่งอำนาจการ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่อำนาจการระดับกลาง เจ้าหน้าที่อำนาจการระดับต้น

(๗) ตำแหน่งลูกจ้าง

ข้อ ๑๗ ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของ สพพ. ตามข้อ ๑๖ มีชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติ หน้าที่ ความรับผิดชอบ และหลักเกณฑ์การได้มาตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของ คพพ.

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ต่องานของ สพพ. คพพ. อาจพิจารณา อนุมัติให้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากระเบียบตามวรรคหนึ่งก็ได้

ข้อ ๑๘ กรอบอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของ สพพ. ให้ผู้อำนวยการพิจารณาเสนอ ให้ คพพ. อนุมัติ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงาน และลักษณะของงานด้วย

ข้อ ๑๙ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของ สพพ. ให้จัดทำสัญญาจ้างซึ่งมี กำหนดระยะเวลา และหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน

กำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้มีระยะเวลาไม่เกินห้าปี เว้นแต่สัญญาจ้างที่ทำ มาก่อนข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ก็ให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้างดังกล่าว

เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างตามวรรคสอง หากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ตามข้อ ๒๗ ผู้อำนวยการอาจพิจารณาต่อสัญญาได้เป็นคราวๆ โดยมีกำหนดระยะเวลาไม่เกิน คราวละห้าปี

ข้อ ๒๐ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างทุกตำแหน่ง เว้นแต่ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการเสนอ คพพ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

เมื่อมีการบรรจุหรือแต่งตั้งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในตำแหน่งใดให้รายงาน คพพ. ทราบ

ข้อ ๒๑ เมื่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อ ๒๐ ให้เจ้าหน้าที่หรือ ลูกจ้างนั้นทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งนั้นเป็นเวลาหกเดือน เว้นแต่การจ้างที่มี กำหนดเวลาไม่เกินหนึ่งปีให้มีระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาสามเดือน

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งใด ถ้าได้รับแต่งตั้งหรือ โยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ให้นับรวมเวลาที่ได้ทดลองปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่งด้วย

ในระหว่างเวลาทดลองปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการ มอบหมายเป็นผู้ประเมินความประพฤติ ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน เว้นแต่ ผู้ตรวจสอบภายใน ให้ คพพ. เป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ หากไม่ผ่านการประเมินหรือไม่ควรให้ทดลองปฏิบัติงาน ต่อไป ผู้อำนวยการจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานก็ได้

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างว่างลง หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเป็น กรณีของตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่และยังไม่ได้มีการบรรจุหรือแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ผู้อำนวยการ มีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่เห็นว่าเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นเป็นการชั่วคราวไปพลางก่อนได้

ข้อ ๒๓ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของ สพพ. เป็นการชั่วคราวให้ถือว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของ สพพ. ตามข้อ ๑๒ (๒) และให้นำความข้อ ๑๖ ถึงข้อ ๒๒ และความในหมวด ๓ ถึงหมวด ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

### หมวด ๓

### เงินเดือนและค่าจ้าง เงินพิเศษ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ ๒๔ อัตราเงินเดือนและค่าจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้ คพพ. พิจารณากำหนดโดยคำนึงถึงปัจจัย ดังต่อไปนี้

- (๑) อัตราค่าจ้างของหน่วยงานอื่นที่มีสถานะใกล้เคียงกัน
- (๒) สภาพของอัตราค่าแรงในตลาดแรงงานในประเทศ
- (๓) สถานการณ์และความจำเป็นของ สพพ.

การกำหนดเงินเดือนและค่าจ้างให้กำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ และสายบังคับบัญชาใน สพพ.

ข้อ ๒๕ อัตราเงินเดือนและค่าจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่แสดงเฉพาะอัตราขั้นสูงและขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนและค่าจ้างแนบท้ายข้อบังคับนี้

ผู้อำนวยการอาจเสนอปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนและค่าจ้างตามวรรคหนึ่งต่อ คพพ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบได้ โดยข้อเสนอดังกล่าวต้องแสดงถึงเหตุผลและความจำเป็นตามปัจจัยต่างๆ ที่กำหนดในข้อ ๒๔

ข้อ ๒๖ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตำแหน่งใดจะได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในอัตราเท่าใด ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยต้องคำนึงถึงคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ เว้นแต่ ตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน ให้ คพพ. เป็นผู้กำหนด

อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างแต่ละรายจะประกาศเป็นการทั่วไปหรือแจ้งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทราบเป็นรายบุคคลก็ได้ แต่ในต้นปีงบประมาณให้ผู้อำนวยการรายงานอัตราเงินเดือนและค่าจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างแต่ละรายให้ คพพ. ทราบ

ข้อ ๒๗ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอย่างน้อยปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คพพ. กำหนด เพื่อใช้ผลการประเมินเป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง เลื่อนตำแหน่ง การออกจากงานหรือเลิกการจ้างแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๘ การกำหนดกรอบวงเงินในการเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างประจำปีให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของ คพพ. ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากผลการดำเนินงานของ สพพ. ในปีที่ผ่านมาและงบประมาณที่จะได้รับจัดสรรในปีนั้น

การเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีให้กับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในแต่ละรายให้ผู้อำนวยการกำหนด เว้นแต่เงินเดือนของรองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ ให้ผู้อำนวยการเสนอ คพพ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

การเพิ่มเงินเดือนประจำปีของผู้ตรวจสอบภายในให้ คพพ. เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๒๙ ผู้อำนวยการจะกั้นเงินส่วนหนึ่งจากวงเงินในการเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้างตามวรรคหนึ่งในข้อ ๒๘ เพื่อเป็นเงินเพิ่มพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างแต่ละรายก็ได้

การกำหนดวงเงิน หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่ คพพ. กำหนด

#### หมวด ๔

#### สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น

ข้อ ๓๐ ให้ สพพ. จัดให้มีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในลักษณะต่าง ๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสม

ประเภท อัตรา หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการในการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ คพพ. กำหนด

#### หมวด ๕

#### การพัฒนาบุคลากร

ข้อ ๓๑ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการอาจจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรโดยวิธีต่าง ๆ ได้ รวมถึง

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย หรืองานวิชาการอื่น ๆ
- (๓) การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง
- (๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

หลักการ เงื่อนไข และวิธีการในการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งสัญญาผูกพันในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของ คพพ.

#### หมวด ๖

วันและเวลาทำงาน วันหยุดงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา และการลา

ข้อ ๓๒ วัน เวลา และชั่วโมงทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปีของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยอนุโลม เว้นแต่ ผู้อำนวยการโดยอนุมัติ คพพ. จะได้ประกาศ กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ข้อ ๓๓ ผู้บังคับบัญชาอาจมอบหมายให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างปฏิบัติงานล่วงเวลาในวันทำการ ปกติหรือในวันหยุดงานตามข้อ ๓๒ ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

หลักการการปฏิบัติงานล่วงเวลา และการจ่ายค่าตอบแทนให้กับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ได้ ปฏิบัติงานล่วงเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยอนุโลม

ข้อ ๓๔ การลามี ๗ ประเภท

(๑) ลาป่วย

(๒) ลากิจส่วนตัว

(๓) ลาพักผ่อนประจำปี

(๔) ลาคลอดบุตร

(๕) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์

(๖) ลาเข้ารับการตรวจพลหรือเข้ารับการเตรียมพล

(๗) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามข้อ ๓๑

หลักการ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของ ทางราชการโดยอนุโลม

#### หมวด ๗

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษาวินัยตามข้อบังคับที่ คพพ. กำหนดอย่างเคร่งครัด หากยังไม่มีข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง ให้นำกฎหมายหรือระเบียบของข้าราชการพลเรือน ว่าด้วยวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยมาใช้บังคับโดยอนุโลม



ข้อ ๓๖ ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย หากละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นได้ร่วมกระทำความผิดวินัยดังกล่าวด้วย

#### หมวด ๘

#### การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๓๗ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศต่าง ๆ ของ สพพ. หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมประการอื่น เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปหนึ่งชั้นจากผู้ที่ปฏิบัติต่อตน เว้นแต่ ผู้บังคับบัญชาผู้นั้นเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ร้องทุกข์ต่อประธาน คพพ.

ให้ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับเรื่องร้องทุกข์ดำเนินการและแจ้งผลการวินิจฉัยภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องทุกข์ ถ้าผลการวินิจฉัยยังไม่เป็นที่พอใจ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ผลการวินิจฉัยต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการวินิจฉัย

ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องอุทธรณ์ ทั้งนี้ หากมีความจำเป็นคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์อาจขยายระยะเวลาการวินิจฉัยอุทธรณ์ได้อีกไม่เกินสามสิบวัน

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่สุด และให้ผู้อำนวยความสะดวกสั่งให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๓๘ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งลงโทษวินัย เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง และให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องอุทธรณ์

หากมีความจำเป็นคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์อาจขยายระยะเวลาการวินิจฉัยอุทธรณ์ได้อีกไม่เกินสามสิบวัน

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่สุด และให้ผู้อำนวยความสะดวกสั่งให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ในกรณีที่วินิจฉัยให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ามาปฏิบัติงาน ให้ผู้อำนวยความสะดวกสั่งให้ผู้นั้นเข้ารับตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ข้อ ๓๙ วิธีการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และกระบวนการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์กำหนดโดยความเห็นชอบของ คพพ.

ข้อ ๔๐ ให้ คพพ. แต่งตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งประกอบด้วย ประธานอนุกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการใน คพพ. และอนุกรรมการอีกสี่คน ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ปฏิบัติงานของ สพพ. สองคน และบุคคลภายนอกสองคน โดยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายอย่างน้อยหนึ่งคน

บุคคลภายนอกตามวรรคหนึ่งให้กรรมการใน คพพ. ผู้อำนวยการ หรือผู้ปฏิบัติงานของ สพพ. เสนอรายชื่อขึ้นมาก็ได้

ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในส่วนบริหารงานบุคคลของ สพพ. เป็นเลขานุการ

ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี

ในกรณีที่ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งใหม่ ให้ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ใหม่แล้ว

ข้อ ๔๑ คณะอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยตามข้อบังคับในข้อ ๓๘

(๒) พิจารณาเรื่องร้องทุกข์

(๓) กำหนดระเบียบในการอุทธรณ์และร้องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์

(๔) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอุทธรณ์

และร้องทุกข์

ในการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลางเพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งความเที่ยงธรรม

ข้อ ๔๒ การประชุมของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ต้องมีอนุกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมถ้าประธานอนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์คนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียง ในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

#### หมวด ๙

#### การพ้นจากสภาพความเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

ข้อ ๔๓ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะพ้นจากสภาพความเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ในกรณีต่อไปนี้

(๑) ตาย

(๒) ครบเกษียณอายุ

(๓) ลาออก

- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ ๑๕
- (๕) ครบกำหนดเวลาจ้างตามสัญญาเป็นการเฉพาะราย
- (๖) ถูกให้ออกหรือปลดออกเพราะไม่ผ่านการประเมินผลงาน หรือกระทำผิดวินัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คพพ. กำหนด

ข้อ ๔๔ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีบัญชีใด ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีบัญชีของ สพพ.

ข้อ ๔๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งชั้น โดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยสามสิบวัน และให้ผู้บังคับบัญชานั้นทำความเห็นเสนอให้ผู้อำนวยการพิจารณาอนุญาตก่อนถึงกำหนดวันที่ขอลาออก

ในกรณีที่ผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวัน และผู้อำนวยการเห็นว่ามิได้มีเหตุผลและความจำเป็นจะอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

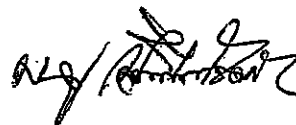
ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของ สพพ. จะยับยั้งการลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันยื่นหนังสือขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการลาออกพร้อมเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และให้การลาออกนั้นมิได้มีผลเมื่อครบกำหนดเวลาตามที่ยับยั้งไว้

ในกรณีที่ผู้อำนวยการมิได้ยับยั้งตามวรรคสาม ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

ในกรณีการขอลาออกจากงาน เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ ๔๖ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างออกจากงานได้ในกรณีเจ็บป่วยหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนติดต่อกันเป็นระยะเวลาหกเดือน

ประกาศ ณ วันที่ ๓/ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๑



(นายมนู เลียวไพโรจน์)

ประธานกรรมการ

บัญชีอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง

ที่	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน/บาท
	<u>บริหาร</u>	
๑.	รองผู้อำนวยการ/ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก	๑๐๐,๐๐๐ - ๑๕๐,๐๐๐
	<u>ผู้ตรวจสอบภายใน</u>	
๒.	ผู้ตรวจสอบภายใน	๒๐,๐๐๐ - ๘๐,๐๐๐
	<u>ผู้อำนวยการสำนัก</u>	
๓.	ผู้อำนวยการสำนัก	๓๐,๐๐๐ - ๘๐,๐๐๐
	<u>นิติกร</u>	
๔.	นิติกร	๒๐,๐๐๐ - ๘๐,๐๐๐
	<u>เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ</u>	
๕.	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการระดับสูง	๓๐,๐๐๐ - ๘๐,๐๐๐
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการระดับกลาง	๒๐,๐๐๐ - ๖๐,๐๐๐
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการระดับต้น	๑๕,๐๐๐ - ๕๐,๐๐๐
	<u>เจ้าหน้าที่อำนวยการ</u>	
๖.	เจ้าหน้าที่อำนวยการระดับกลาง	๒๐,๐๐๐ - ๖๐,๐๐๐
	เจ้าหน้าที่อำนวยการระดับต้น	๑๕,๐๐๐ - ๕๐,๐๐๐
	<u>ลูกจ้าง</u>	
๗.	ลูกจ้าง	๑๒,๐๐๐ - ๔๕,๐๐๐