

ข้อบังคับ สพพ.

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๖

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดเกณฑ์และวิธีการในการบริหารงานบุคคลของ สพพ. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๑๐) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ คพพ. โดยมติในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๖ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับ สพพ. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“สพพ.” หมายความว่า สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน)

“คพพ.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

“เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของสพพ. เป็นการชั่วคราว” หมายความว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

“ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ” หมายความว่า ผู้ซึ่ง สพพ. จ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยมีสัญญาจ้าง

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติโดยไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ คพพ. วินิจฉัยชี้ขาดและคำวินิจฉัยนั้นให้เป็นที่สุดท้าย

หมวด ๑

การแต่งตั้ง คุณสมบัติ วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งและหลักเกณฑ์การสรรหาผู้อำนวยการ

ข้อ ๕ ให้ สพพ. มีผู้อำนวยการคนหนึ่ง

คพพ. เป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งและถอดถอนผู้อำนวยการ

ข้อ ๖ ผู้อำนวยการจะต้องเป็นผู้สามารถทำงานให้แก่ สพพ. ได้เต็มเวลาและต้องเป็นผู้ซึ่งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ในวันที่ได้รับการแต่งตั้ง

(๓) เป็นผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับกิจการของ สพพ. ตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่หลักตามมาตรา ๗ และมาตรา ๘ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘

(๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

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

ข้อ ๘ ผู้อำนวยการมีวาระอยู่ในตำแหน่งตามที่ คพพ. กำหนด แต่ต้องไม่เกินสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

ข้อ ๕ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ออกตามกรณีที่กำหนดไว้ในข้อตกลงระหว่าง คพพ.กับผู้อำนวยการ

(๔) คพพ.ให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

(๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดในมาตรา 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. มีสองประเภท คือ

(๑) ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

(๒) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

ข้อ ๑๓ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยมีสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน และได้รับความเห็นชอบจาก คพพ.

ข้อ ๑๔ ค่าตอบแทนที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจาก กพพ. แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินอัตราสูงสุดที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งรองผู้อำนวยการ

ข้อ ๑๕ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) สามารถทำงานให้แก่ สพพ. ได้เต็มเวลา

(๔) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ ของ สพพ.

(๕) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขององค์การมหาชนอื่น พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือพนักงานหรือลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๗) ไม่เคยเป็นผู้ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๙) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษวินัยร้ายแรง จากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๑๐) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับ สพพ. หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของ สพพ. ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่ง กพพ. มอบหมายให้เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้แทนของ สพพ. ในการเข้าร่วมทุนกับบุคคลหรือนิติบุคคลอื่นตามมาตรา ๘(๕) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน

(องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ชาวต่างประเทศซึ่ง สพพ. จำเป็นต้องจ้างหรือแต่งตั้งตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะกิจการ ของ สพพ.

ข้อ ๑๖ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของ สพพ. มีตำแหน่ง ดังนี้

- (๑) รองผู้อำนวยการ
- (๒) ผู้อำนวยการสำนักและหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน
- (๓) ผู้ตรวจสอบภายใน
- (๔) นิติกร
- (๕) เจ้าหน้าที่อาวุโส และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ
- (๖) ตำแหน่งลูกจ้าง

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

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ต่องานของ สพพ.คพพ. อาจพิจารณา อนุมัติ ให้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่าง ไปจากระเบียบตามวรรคหนึ่งก็ได้

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

ข้อ ๑๙ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของ สพพ. ให้จัดทำสัญญาจ้างซึ่งมีกำหนดระยะเวลา และหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน

กำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้มีระยะเวลาไม่เกินห้าปี เว้นแต่สัญญาจ้างที่ทำมาก่อนบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ก็ให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้างดังกล่าว

เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้างตามวรรคสอง หากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ กำหนดไว้ตามข้อ ๒๗ ผู้อำนวยการอาจพิจารณาต่อสัญญาได้เป็นคราวๆ โดยมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินคราวละห้าปี

ข้อ ๒๐ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งรองผู้อำนวยการและหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน ให้ผู้อำนวยการเสนอ คพพ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

เมื่อมีการบรรจุหรือแต่งตั้งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในตำแหน่งใดให้รายงาน คพพ. ทราบ

ข้อ ๒๑ เมื่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อ ๒๐ ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างนั้นทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งนั้นเป็นเวลาหกเดือน เว้นแต่การจ้างที่มีกำหนดเวลาไม่เกินหนึ่งปีให้มีระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาสามเดือน

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งใด ถ้าได้รับแต่งตั้งหรือโยกย้ายให้ไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ให้นับรวมเวลาที่ได้ทดลองปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่งด้วย

ในระหว่างเวลาทดลองปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นผู้ประเมินความประพฤติ ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน เว้นแต่หัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน ให้ คพพ. เป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ หากไม่ผ่านการประเมินหรือไม่ควรให้ทดลองปฏิบัติงานต่อไป ผู้อำนวยการจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานก็ได้

ข้อ ๒๒ ในกรณีตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างว่างลง หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเป็นกรณีของตำแหน่งที่กำหนดใหม่และยังไม่ได้มีการการบรรจุหรือแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่เห็นว่าเหมาะสมปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นเป็นการชั่วคราวไปพลางก่อนได้

ข้อ ๒๓ ยกเลิก

หมวด ๓

เงินเดือนและค่าจ้าง เงินพิเศษ

และการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ ๒๔ อัตราเงินเดือนและค่าจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้ 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 เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตำแหน่งใดจะได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในอัตราเท่าใดให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยต้องคำนึงถึงคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ เว้นแต่ ตำแหน่งผู้ตรวจสอบภายใน ให้ คพพ. เป็นผู้กำหนด

อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างแต่ละรายจะประกาศเป็นการทั่วไปหรือแจ้งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทราบเป็นรายบุคคลก็ได้ แต่ในต้นปีงบประมาณให้ผู้อำนวยการรายงานอัตราเงินเดือนและค่าจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างแต่ละรายให้ คพพ. ทราบ

ข้อ ๒๗ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอย่างน้อยปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คพพ. กำหนด เพื่อให้ผลการประเมินเป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้างเลื่อนตำแหน่ง การออกจากงานหรือเลิกการจ้างแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๘ การกำหนดกรอบวงเงินในการเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างประจำปีให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของ คพพ. ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากผลการดำเนินงานของ สพพ. ในปีที่ผ่านมาและงบประมาณที่จะได้รับจัดสรรในปีนั้น

การเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีให้กับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในแต่ละรายให้ผู้อำนวยการกำหนด เว้นแต่เงินเดือนของรองผู้อำนวยการ ให้ผู้อำนวยการเสนอ คพพ. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

การเพิ่มเงินเดือนประจำปีของหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน และ ผู้ตรวจสอบภายในให้ คพพ. เป็นผู้พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๒๕ ผู้อำนวยการจะกันเงินส่วนหนึ่งจากวงเงินในการเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้างตามวรรคหนึ่ง ในข้อ ๒๔ เพื่อเป็นเงินเพิ่มพิเศษให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างแต่ละรายก็ได้

การกำหนดวงเงิน หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงินเพิ่มพิเศษตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามระเบียบที่ คพพ. กำหนด

หมวด ๔

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ข้อ ๓๐ ให้ คพพ. จัดให้มีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในลักษณะต่างๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสม

ประเภท อัตรา หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการในการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ คพพ. กำหนด

หมวด ๕

การพัฒนามูลค่าการ

ข้อ ๓๑ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการอาจจัดให้มีการพัฒนามูลค่าการโดยวิธีต่างๆ ได้รวมถึง

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงาน
- (๒) การปฏิบัติงานวิจัย หรืองานวิชาการอื่นๆ
- (๓) การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง
- (๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการในการพัฒนามูลค่าการ รวมทั้งสัญญาผูกพันในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของ คพพ.

หมวด ๖

วันและเวลาทำงาน วันหยุดงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา และการลา

ข้อ ๓๒ วัน เวลา และชั่วโมงทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปีของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ โดยอนุโลม เว้นแต่ ผู้อำนวยการ โดยอนุมัติ คพพ. จะได้ประกาศกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ข้อ ๓๔ การลา มี ๗ ประเภท

- (๑) ลาป่วย
- (๒) ลากิจส่วนตัว
- (๓) ลาพักผ่อนประจำปี
- (๔) ลากลอดบุตร
- (๕) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (๖) ลาเข้ารับการตรวจพลหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๗) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามข้อ ๓๑

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาตามวรรคหนึ่ง ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยอนุโลม

หมวด ๗

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษาวินัยตามข้อบังคับที่ คพพ. กำหนดอย่างเคร่งครัด

หากยังไม่มีข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง ให้นำกฎหมายหรือระเบียบของข้าราชการพลเรือนว่าด้วยวินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๖ ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย หากละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นได้ร่วมกระทำผิดวินัยดังกล่าวด้วย

หมวด ๘

การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๓๗ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือ ไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศต่างๆของ สพพ. หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมประการอื่น หน้าที่หรือลูกจ้างมีสิทธิร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปหนึ่งชั้นจากผู้ที่ปฏิบัติต่อตน เว้นแต่ ผู้บังคับบัญชาผู้นั้นเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ร้องทุกข์ต่อประธาน คพพ.

ให้ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับเรื่องร้องทุกข์ดำเนินการและแจ้งผลการวินิจฉัยภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องทุกข์ ถ้าผลวินิจฉัยยังไม่เป็นที่พอใจ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ผลการวินิจฉัยต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการวินิจฉัย

ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ดำเนินการและแจ้งผลการวินิจฉัยภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องอุทธรณ์ ทั้งนี้ หากมีความจำเป็นคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์อาจขยายระยะเวลาการวินิจฉัยอุทธรณ์ได้อีกไม่เกินสามสิบวัน

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่สุด และให้ผู้อำนวยความสะดวกสั่งให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๓๘ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งลงโทษวินัย เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง และให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องอุทธรณ์

หากมีความจำเป็นคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์อาจขยายระยะเวลาการวินิจฉัยอุทธรณ์ได้อีกไม่เกินสามสิบวัน

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่สุด และให้ผู้อำนวยการสั่งให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ในกรณีที่วินิจฉัยให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ามาปฏิบัติงาน ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นเข้ารับตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ข้อ ๓๕ วิธีการอุทธรณ์และร้องทุกข์ และกระบวนการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์กำหนดโดยความเห็นชอบของ คพพ.

ข้อ ๔๐ ให้ คพพ. แต่งตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ซึ่งประกอบด้วย ประธานกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการใน คพพ. และกรรมการอีกสี่คน ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ปฏิบัติงานของ สพพ. สองคน และบุคคลภายนอกสองคน โดยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายอย่างน้อยหนึ่งคน

บุคคลภายนอกตามวรรคหนึ่งให้กรรมการใน คพพ. ผู้อำนวยการ หรือผู้ปฏิบัติงานของ สพพ. เสนอรายชื่อขึ้นมาก็ได้

ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในส่วนบริหารงานบุคคลของ สพพ. เป็นเลขานุการ

ประธานกรรมการและกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี

ในกรณีที่ประธานกรรมการและกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งใหม่ ให้ประธานกรรมการและกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ใหม่แล้ว

ข้อ ๔๑ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

- (๑) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยตามข้อบังคับ ในข้อ ๓๘
- (๒) พิจารณาเรื่องร้องทุกข์
- (๓) กำหนดระเบียบในการอุทธรณ์และร้องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์
- (๔) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

ในการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ เป็นกลางเพื่อธำรงไว้ซึ่งความเที่ยงธรรม

ข้อ ๔๒ การประชุมของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อย กว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมถ้าประธานคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์คนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการ ลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด ๕

การพ้นจากสภาพความเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

ข้อ ๔๓ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะพ้นจากสภาพความเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ในกรณีต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ลาออก
- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ ๑๕
- (๕) ครบกำหนดเวลาจ้างตามสัญญาเป็นการเฉพาะราย
- (๖) ถูกให้ออกหรือปลดออกเพราะไม่ผ่านการประเมินผลงาน หรือกระทำผิดวินัย ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่คพพ. กำหนด

ข้อ ๔๔ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีบัญชีใด ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะครบ เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีบัญชีของ สพพ.

ข้อ ๔๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไปหนึ่งชั้น โดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน และให้ผู้บังคับบัญชานั้นทำ ความเห็นเสนอให้ผู้อำนวยการพิจารณาอนุญาตก่อนถึงกำหนดวันที่ขอลาออก

ในกรณีที่ผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวัน และผู้อำนวยการเห็นว่า มีเหตุผลและความจำเป็นจะอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

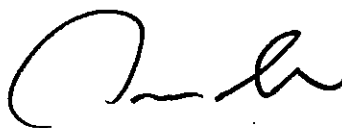
ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของ สพพ. จะยับยั้งการลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันยื่นหนังสือขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการลาออกพร้อมเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และให้การลาออกนั้นมีผลเมื่อครบกำหนดเวลาตามที่ยับยั้งไว้

ในกรณีที่ผู้อำนวยการมิได้ยับยั้งตามวรรคสาม ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

ในกรณีการขอลาออกจากงาน เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ ๔๖ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างออกจากงานได้ในกรณีเจ็บป่วยหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนติดต่อกันเป็นระยะเวลาหกเดือน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖



(รศ.ดร. วรากรณ์ สามโกเศศ)

ประธานกรรมการ

บัญชีอัตราเงินเดือนและค่าจ้าง

ที่	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน/บาท
1.	รองผู้อำนวยการ	120,000 – 200,000
2.	ผู้อำนวยการสำนัก และ หัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน	60,000 – 130,000
3.	ผู้ตรวจสอบภายใน	20,000-100,000
4.	นิติกร	20,000 – 100,000
5.	เจ้าหน้าที่อาวุโส	45,000 – 100,000
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (ป.โท)	24,000 – 70,000
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (ป.ตรี)	20,000 – 70,000
6.	ลูกจ้าง	15,000 – 40,000

หมายเหตุ บัญชีดังกล่าวข้างต้น เป็นกรณีที่ กรม. ยังไม่ได้อนุมัติการปรับอัตราเงินเดือนของผู้อำนวยการองค์การมหาชน จึงให้ สหพ. ใช้อัตราเงินเดือนดังกล่าวไปพลางก่อน

ที่	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน/บาท
1.	รองผู้อำนวยการ	120,000 – 170,000
2.	ผู้อำนวยการสำนัก และ หัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน	60,000 – 100,000
3.	ผู้ตรวจสอบภายใน	20,000-100,000
4.	นิติกร	20,000 – 100,000
5.	เจ้าหน้าที่อาวุโส	45,000 – 100,000
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (ป.โท)	24,000 – 70,000
	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (ป.ตรี)	20,000 – 70,000
6.	ลูกจ้าง	15,000 – 40,000

หมายเหตุ บัญชีดังกล่าวข้างต้นเป็นกรณีที่ กรม. ยังไม่ได้อนุมัติการปรับอัตราเงินเดือนของผู้อำนวยการองค์การมหาชน จึงให้ สหพ. ใช้อัตราเงินเดือนดังกล่าวไปพลางก่อน