



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 ทั้งนี้ค่าตอบแทนให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการ  
ประกาศกำหนด และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้าง

**ข้อ ๑๑** ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจจ้างบุคคลที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งมา  
เป็นลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะคราว โดยได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต้นตามวุฒิการศึกษาของเจ้าหน้าที่ในตำแหน่ง  
นั้น

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการอาจได้รับอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าขั้นต้น  
ของวุฒิการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

## หมวด ๒

### ผู้ปฏิบัติงานขององค์การ

**ข้อ ๑๒** ผู้ปฏิบัติงานขององค์การ มีประเภทและตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) เจ้าหน้าที่ แบ่งออกเป็นสองกลุ่ม คือ

ก. กลุ่มนักบริหาร ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ผู้จัดการสำนักงานพื้นที่พิเศษ ผู้  
อำนวยการสำนัก รองผู้จัดการสำนักงานพื้นที่พิเศษ และตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการอนุมัติ

ข. กลุ่มงานปฏิบัติการ ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่าย หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ และ  
ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการอนุมัติ

(๒) ลูกจ้าง

(๓) ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ

**ข้อ ๑๓** ให้ผู้อำนวยการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานไว้เป็น  
บรรทัดฐาน โดยให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ขององค์การซึ่งต้องแสดงประเภท ชื่อของ  
ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย ทั้งนี้  
กรอบอัตราค่าจ้างดังกล่าวให้มีการทบทวนทุกห้าปี

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น คณะกรรมการอาจอนุมัติให้ทำสัญญาให้ปฏิบัติงาน หรือจ้างผู้  
ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนดก็ได้

**ข้อ ๑๔** การจ้างผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินการทำสัญญาจ้างและบรรจุจากผู้ผ่านกระบวนการสรรหา  
คัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ให้มีการค้าประกันการทำงานของผู้ได้รับการบรรจุตามวรรคหนึ่ง ตามตำแหน่งและหลักเกณฑ์ที่ผู้  
อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ยกเว้นที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

ให้ผู้ได้รับการบรรจุตามวรรคหนึ่งได้รับอัตราเงินเดือนขั้นต้นของวุฒิการศึกษาตามหลักเกณฑ์ที่  
คณะกรรมการประกาศกำหนด

ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการอาจได้รับเงินเดือนที่สูงกว่าขั้นต้นของ  
ตำแหน่งหรือของวุฒิการศึกษาได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

บุคคลที่จะได้รับการบรรจุเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะต้องผ่านการทดลองงานตามระยะเวลาที่  
กำหนดในสัญญา ในกรณีที่บุคคลผู้นั้นมีผลการประเมินการทดลองงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ก็ให้สั่งให้ผู้นั้น  
ออกจากงานได้ ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองงานหรือไม่ก็ตาม ผู้ใดที่ถูกสั่งให้ออกจากงานให้เสมือนว่าผู้นั้น  
ไม่เคยเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การ แต่ทั้งนี้ไม่กระทบถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติงานหรือได้รับเงินเดือน ค่า  
จ้าง หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิได้รับจากองค์การ ในระหว่างผู้นั้นอยู่ระหว่างทดลองงาน

**ข้อ ๑๕** อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือน ค่า  
จ้างหรือค่าตอบแทนที่คณะกรรมการประกาศกำหนด และถ้าปรากฏว่าบัญชีที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้คณะ  
กรรมการพิจารณาปรับให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้

(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** การลามีเก้าประเภท 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 ผู้ปฏิบัติต้องปฏิบัติตาม

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย นโยบาย ข้อบังคับ ประกาศ ข้อกำหนด ระเบียบ และคำสั่งการขององค์การ

(๓) ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่องค์การ ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ขององค์การ

(๔) อุทิศเวลาให้แก่องค์การ ด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ และเอาใจใส่ เพื่อให้ภารกิจนั้น ๆ บรรลุซึ่งความสำเร็จ และต้องปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด 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** ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติบังคับบัญชามีวินัย และดูแลระมัดระวังให้ผู้ปฏิบัติบังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ปฏิบัติบังคับบัญชากระทำผิดวินัย 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 หรือลดเงินเดือน



เดือนหรือค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันสมควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำผิดวินัยเล็กน้อย ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ามิเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

**ข้อ ๔๕** เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การผู้ใดกระทำความผิดวินัยอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง จักต้องได้รับโทษปลดออกหรือไล่ออก

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผู้อำนวยการและให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

**ข้อ ๔๖** เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาเว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะลาออกไปแล้ว ผู้อำนวยการยังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกได้ เว้นแต่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นตาย

**ข้อ ๔๗** เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงถูกตั้งกรรมการสอบสวนถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาเว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นไม่ได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีการที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่นก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

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 จำนวนหนึ่งคน

(๔) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเลือกจากบุคคลภายนอกจำนวนสองคน โดยต้องเป็นผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายอย่างน้อยหนึ่งคน

การเลือกตั้งตัวแทนของเจ้าหน้าที่ตาม (๒) และ (๓) ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์แต่งตั้งกรรมการคนหนึ่งเป็นเลขานุการ

ประธานกรรมการและกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี

ในกรณีที่ตำแหน่งประธานกรรมการหรือกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ว่างลงก่อนครบกำหนดวาระ 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 และให้ผู้อำนวยการสั่งให้เป็นไปตามคำวินิจฉัย

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยร้ายแรง ได้แก่ โทษปลดออกหรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด และให้ผู้อำนวยการสั่งให้เป็นไปตามคำวินิจฉัย

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้อุทธรณ์ไม่ได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากการงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงานได้โดยให้นำความในข้อ ๔๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

**ข้อ ๕๖** เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีสิทธิร้องทุกข์ได้ในกรณีต่อไปนี้

(๑) เมื่อเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศ ข้อกำหนดและระเบียบขององค์การ หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ตามขั้นตอน ดังนี้

ก. ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปหนึ่งขั้นจากผู้ปฏิบัติต่อตน หากผลการวินิจฉัยยังไม่เป็นที่พอใจก็ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการภายในสิบห้าวันนับตั้งแต่วันเกิดสิทธิให้ร้องทุกข์หรือทราบผลการวินิจฉัย หากผลการวินิจฉัยของผู้อำนวยการยังไม่เป็นที่พอใจ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ภายในสามสิบวัน เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด

ข. ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์กรณีที่ผู้อำนวยการเป็นผู้ปฏิบัติต่อตนภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันเกิดสิทธิให้ร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด และให้ผู้อำนวยการสั่งให้เป็นไปตามคำวินิจฉัย

(๒) เมื่อถูกสั่งให้ออกจากการงานให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่รับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงานให้นำความในข้อ 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

