

ที่ นร ๑๒๐๓/๒๗๗



คณะกรรมการพัฒนา
และส่งเสริมองค์การมหาชน
สำนักงาน ก.พ.ร.
ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุของพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

เรียน ประธานกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

อ้างถึง หนังสือสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ที่ สวรส. ๐๑.๑/๑๔๒ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

ตามที่อ้างถึง สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) ขอรื้อในประเด็นเกี่ยวกับอำนาจของคณะกรรมการ สวรส. ในการกำหนดให้จ่ายค่าชดเชยเมื่อพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุได้หรือไม่ และการจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเมื่อเกษียณอายุถือว่าเป็นการจ่ายค่าตอบแทนชดเชยกรณีเกษียณอายุหรือไม่ และ สวรส. ต้องจ่ายเพิ่มเติมส่วนต่างหรือไม่ หากการจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่ำกว่าสิทธิประโยชน์จากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน นั้น

คณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน (อ.กพม.) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕ พิจารณาแล้ว มีมติดังนี้

๑. เจตนารมณ์ขององค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก จึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เพราะถือว่าการจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้ชัดเจนตามกฎหมาย

๒. ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น คณะกรรมการองค์การมหาชนมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการออกระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายเงินแก่เจ้าหน้าที่กรณีเลิกจ้างหรือออกจากงานเพราะเกษียณอายุในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นหรือเงินสงเคราะห์หรือเงินช่วยเหลืออื่นตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงปัจจัยเรื่องสถานะทางการเงินขององค์การมหาชน และภารกิจที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ รวมทั้งเงินที่จ่ายต้องมาจากการดำเนินงานขององค์การมหาชน เช่น ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน ค่าบริการ หรือรายได้จากการดำเนินกิจการต่าง ๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์การมหาชน ไม่รวมถึงงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปี และเงินเหลือจ่ายจากงบประมาณ

๓. คณะกรรมการ สวรส. มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ในการออกข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้างเพื่อจ่ายแก่พนักงานและลูกจ้างที่ออกจากงานเพราะเกษียณอายุ โดยคำนึงถึงหลักการทั้งสองข้อข้างต้น

๔. การจ่ายจากเงิน...

๔. การจ่ายจากเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไม่ถือว่าเป็นการจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้ จึงไม่จำเป็นต้องพิจารณาในประเด็นที่ว่า ถ้าจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วต่ำกว่าสิทธิประโยชน์จากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขต้องจ่ายเพิ่มเติมส่วนต่างหรือไม่ ทั้งนี้ ควรพิจารณาตามเจตนารมณ์ข้อ ๑

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวสุนทรี สุภาสงวน)

รองเลขาธิการ ก.พ.ร.

อนุกรรมการและเลขานุการ

ฝ่ายเลขานุการ อ.กพม.

กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น

โทร. ๐๖ ๑๑๙ ๗๕๕๒๔ (รินมนัส)

โทรสาร ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๑๐

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th



อนาคตเป็น
จุดจบไปหรือไม่
ถ้าไม่เรียนรู้
ระบบทำงาน
จัดการเป็น

Future Focus
Integrity
Readiness to learn
System Approach
Teamwork

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) Health Systems Research Institute (HSRI)

ชั้น 4 อาคารสุขภาพแห่งชาติ เลขที่ 88/39 ถนนติวานนท์ 14 ต.ตลาดขวัญ อ.เมือง จ.นนทบุรี 11000
โทรศัพท์ : 0-2027 9704 โทรสาร : 0 2026 6822

4th Floor, National Health Building, 88/39 Tiwanon 14 Road, Muang District, Nonthaburi 11000 Thailand
Tel. +66 2027 9701 Fax: +66 2026 6822 Website : www.hsri.or.th E-mail : hsri@hsri.or.th, sarabun@hsri.or.th

สำนักงาน ก.พ.ร.

รับที่ ๐๑๔๐๗
วันที่ - 3 ส.ค. 2555
เวลา

ที่ สวรส.๐๑.๑/ ๑๔๒

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง หรือปัญหาข้อกฎหมาย

เรียน เลขาธิการ ก.พ.ร.

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เอกสารประกอบการพิจารณาข้อหาหรือ จำนวน ๑ ชุด
๒. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ชุด
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองข้อบังคับฯ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๔ จำนวน ๑ ชุด
๔. บันทึกความเห็นฝ่ายกฎหมายของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข จำนวน ๑ ชุด
๕. เอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ชุด

ด้วย คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๕ มีมติให้นำประเด็นปัญหาข้อกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยเกษียณอายุการทำงาน ให้กับพนักงานและลูกจ้างสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข หรือต่อคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชน สำนักงาน ก.พ.ร. นั้น

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข จึงขอเสนอประเด็นปัญหาข้อกฎหมาย เพื่อคณะกรรมการพัฒนา และส่งเสริมองค์การมหาชน ได้โปรดพิจารณา ดังนี้

๑. คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข มีอำนาจกำหนดให้สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข จ่ายค่าชดเชยเมื่อพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุได้หรือไม่

๒. เมื่อพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุและมีการจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ถือว่าเป็นการจ่ายค่าตอบแทนชดเชยกรณีเกษียณอายุหรือไม่

๓. ถ้าจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วต่ำกว่าสิทธิประโยชน์จากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขต้องจ่ายเพิ่มส่วนต่างหรือไม่

โดยสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขได้จัดทำและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รายละเอียด ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ - ๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสาธิต ปิตุเตชะ)

รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

ประธานกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

โทร ๐ ๒๐๒๗ ๙๗๐๑ ต่อ ๙๐๔๑ , ๐ ๙๕๔๘๙ ๐๖๓๗

โทรสาร ๐ ๒๐๒๖ ๖๘๒๒

ประสานงาน ญัฐญา ศิลปอนันต์

เอกสารประกอบการพิจารณาข้อหารื้อ

๑. ข้อหารื้อ

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) ขอหารื้อประเด็นข้อกฎหมาย ดังนี้

๑. คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข มีอำนาจกำหนดให้สวรส.จ่ายค่าชดเชยเมื่อพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุได้หรือไม่

๒. เมื่อพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุและมีการจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ถือว่าเป็นการจ่ายค่าตอบแทนชดเชยกรณีเกษียณอายุหรือไม่

๓. ถ้าจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วต่ำกว่าสิทธิประโยชน์จากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สวรส.ต้องจ่ายเพิ่มส่วนต่างหรือไม่

๒. สรุปข้อเท็จจริง

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) มีข้อ ๑๑ ของข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๕๙ กำหนดให้ สวรส. จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเป็นสวัสดิการให้แก่พนักงานและลูกจ้าง

ต่อมา มาตรา ๑๑๘/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุ

สวรส. มีหน้าที่ต้องกำหนดให้พนักงานและลูกจ้างได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แต่ยังมีประเด็นปัญหาข้อกฎหมายว่า คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมีอำนาจกำหนดให้ สวรส.จ่ายค่าชดเชยเมื่อพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุได้หรือไม่ จึงได้หารือมายังคณะกรรมการพัฒนาและส่งเสริมองค์การมหาชนเพื่อวินิจฉัยประเด็นปัญหาต่อไป

๓. ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

“มาตรา ๑๑๘/๑ การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง”

๓.๒ กฎกระทรวง พ.ศ.๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีให้ใช้มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

๓.๓ มาตรา ๓๘ พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.๒๕๔๒

“กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

๓.๔ มาตรา...

๓.๔ มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕

“คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบันและโดยเฉพาะ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๖) กำหนดจำนวน ตำแหน่ง ระยะเวลาจ้าง อัตราเงินเดือน ค่าจ้างและเงินอื่นของพนักงานและลูกจ้าง

(๗) ออกข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง”

๓.๕ ข้อ ๕๓ ข้อบังคับ สวรส. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๖

“ผู้ปฏิบัติงานออกจากงานเมื่อ (๒) เกษียณอายุการทำงาน”

๓.๖ ข้อ ๑๑ ข้อบังคับ สวรส. ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๙

“ให้สถาบันดำเนินการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน”

๔. ความเห็นของคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ

๔.๑ ความเห็นของคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๕ เห็นไปในแนวทางเดียวกันคือให้ สวรส. หรือประเด็นปัญหาข้อกฎหมายไปยังคณะกรรมการพัฒนาองค์การมหาชน (กพม.) ว่าคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข มีอำนาจกำหนดให้สวรส. จ่ายค่าชดเชยเมื่อพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุได้หรือไม่ นอกจากนั้น เนื่องจาก สวรส. มีการจัดกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงานและลูกจ้างด้วย จึงควรหารือเพิ่มเติมอีก ๒ ประเด็นคือ เมื่อพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุและมีการจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ถือว่าเป็นการจ่ายค่าตอบแทนชดเชยกรณีเกษียณอายุหรือไม่ และถ้าจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วต่ำกว่าสิทธิประโยชน์จากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สวรส. ต้องจ่ายเพิ่มส่วนต่างหรือไม่

๔.๒ ความเห็นของคณะอนุกรรมการกลั่นกรองข้อบังคับ ภายใต้คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕ ที่ประชุมมีความเห็นที่แตกต่างกัน ดังนี้

อนุกรรมการฯ ที่เห็นว่าคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมีอำนาจกำหนดให้สวรส. จ่ายค่าชดเชยเมื่อพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุได้

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขเป็นองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ ซึ่งต้องอยู่ภายใต้กฎหมายองค์การมหาชนอยู่แล้วในฐานะกฎหมายทั่วไป เพราะฉะนั้น กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่อย่างน้อยต้องได้รับการคุ้มครองไม่ต่ำกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงเห็นว่ากรณีตามที่หารือสามารถดำเนินการได้ แต่ประเด็นอยู่ที่เรื่องเงินที่จะเอามาชดเชยมากกว่า และจะจ่ายอย่างไร

อนุกรรมการ...

อนุกรรมการฯ เห็นว่า คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ไม่มีอำนาจกำหนดให้ ส.จ. จ่าย ค่าชดเชยเมื่อพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุได้

ตามมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ กำหนดว่า “คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบันและโดยเฉพาะ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (๙) ออกข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง” ซึ่งคำว่า “สงเคราะห์” เมื่อได้ตรวจสอบกฎหมายเงินสงเคราะห์ของกระทรวงการคลัง จะเป็นเรื่องเงินทดแทนเจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

และเมื่อพิจารณาตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ จะเป็น คำว่า “การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างองค์การมหาชน” ประกอบกับพิจารณา ตามเรื่องเสร็จที่ ๑๓๘๓/๒๕๕๕ กรณีการจ่ายค่าชดเชยกรณีออกจากงานเพราะเกษียณอายุของเจ้าหน้าที่ หน่วยงาน: สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ตามพ.ร.ฎ. จัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ บัญญัติว่า “คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบัน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (๙) ...และการจัดสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์อื่นแก่คณะกรรมการ ที่ปรึกษาคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ที่ปรึกษา คณะทำงาน เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบัน”

จึงมีความเห็นว่าพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ กำหนดว่าเป็น “การสงเคราะห์” ซึ่งแตกต่างกับพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่กำหนดเป็น “สิทธิ ประโยชน์” จึงน่าจะเป็นคำที่มีความหมายแตกต่างกัน และไม่สามารถเทียบเคียงกับความเห็นของสำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกาตามเรื่องเสร็จที่ ๑๓๘๓/๒๕๕๕ เนื่องจากพ.ร.ฎ. จัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ กำหนดเป็น “สิทธิประโยชน์”

.....

.

.

.

.

.

.

.

.

.

///

รายงานการประชุมคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕
วันศุกร์ที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๓๐-๑๖.๓๐ น.

ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยระบบ ZOOM meeting

ถ่ายทอดสัญญาณ ณ ห้องประชุมสุปัญญา สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข อาคารสุขภาพแห่งชาติ

5	กรรมการ/ อนุกรรมการ ที่ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์			
	๑. ดร.สาธิต	ปิตุเตชะ	รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงสาธารณสุข	ประธานกรรมการ
	๒. นายณรงค์	สายวงศ์	แทนปลัดกระทรวงสาธารณสุข	รองประธานกรรมการ
	๓. นายจุลพงษ์	ทวีศรี	แทนปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม	กรรมการ
10	๔. ศ.สิริฤกษ์	ทรงศิริไฉ	ปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม	กรรมการ
	๕. นายพิศาล	พงศาพิชญ์	แทนปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์	กรรมการ
	๖. นางสาววิภารัตน์	ดีอ่อง	ผู้อำนวยการสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ	กรรมการ
	๗. นายธนู	ขวัญเดช	แทนปลัดกระทรวงศึกษาธิการ	กรรมการ
15	๘. นางสาวจินนาค์กูร	โรจนนันต์	แทนเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	กรรมการ
	๙. ศ.มรรยาท	รุจิวิชญ์		กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
	๑๐. ศ.นรินทร์	หิรัญสุทธิกุล		กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
	๑๑. ศ.บรรเจิด	สิงคะเนติ		กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
20	๑๒. รศ.ชจรศักดิ์	บัวระพันธ์		กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
	๑๓. นายพัลลภ	ศักดิ์โสภณกุล		กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
	๑๔. นายธวัช	สุนทราจารย์		อนุกรรมการที่ปรึกษา
	๑๕. นายศุภกิจ	ศิริลักษณ์		อนุกรรมการที่ปรึกษา
	๑๖. นายยงยุทธ	ภูประดับภฤต		อนุกรรมการที่ปรึกษา
25	๑๗. นายน้อง	เจริญนาถ		อนุกรรมการที่ปรึกษา
	๑๘. นายนพพร	ชินกลิน		กรรมการและเลขานุการ
	กรรมการ/ อนุกรรมการ ที่ลาประชุม			
30	๑. ผศ.ทวีลาภ	ต้นสวัสดิ์		กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
	ผู้เข้าร่วมประชุม			
	๑. นายธีรธัช	กันตามระ	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	
	๒. นางวิษญา	เลขวิริยะกุล	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	
	๓. นายวิหพงศ์	สินสูงสุด	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	
35	๔. นางสาวบุญยวีร์	เอื้อศิริวรรณ	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	
	๕. นายภัทรินทร์	แสงบุตร	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	
	๖. นางสาวกชรัตน์	ขันธประโยชน์	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	
	๗. นางสาวณัฐญา	ศิลปอนันต์	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	
	๘. นางวนิดา	ช่วยปลอด	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	
40	๙. นางนฤกร	ศรีสระหลวง	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	
	๑๐. นางสาวฐานิตา	ยิ้มเรือง	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	
	๑๑. นางสาวอุไรวรรณ	บุญแก้วสุข	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	

๑๒. นายกันติพิชญ์ ใจบุญ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

ผู้เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

- | | | | |
|----|--------------------|---------------|--|
| | ๑. ดร.ศิษณุ | ทองลิมา | สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ |
| 5 | ๒. นางสาววราภรณ์ | สุขชัยจิต | สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ |
| | ๓. นางสาวชนิดา | เลิศศัลลักษณ์ | กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม |
| | ๔. นางสาวอังคณา | ฉายวิริยะ | สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ |
| | ๕. นางจรวพร | ศรีศัลลักษณ์ | สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข |
| | ๖. นายจเร | วิชาไทย | สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข |
| 10 | ๗. นางสาวจุไรรัตน์ | พรหมใจ | สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข |
| | ๘. นางนพคุณ | ธรรมธัชอารี | สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข |
| | ๙. นางสาวอุทุมพร | มยาเศรษฐ | สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข |
| | ๑๐. นางสาวนิธิภา | อุดมสาลี | สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข |
| 15 | ๑๑. นางสาวโสภิษา | เล่าเกต | สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข |

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานหรือเลขานุการแจ้งที่ประชุมทราบ

20

25

30

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

35

40

5

10

15

20

25

30

๓.๑.๓ การจ่ายชดเชยกรณีเกษียณอายุ

35

เลขานุการ เสนอข้อมูลและผลการพิจารณาประเด็นปัญหาข้อกฎหมายว่าคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข มีอำนาจกำหนดค่าชดเชยเกษียณอายุ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองข้อบังคับภายใต้คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕ โดยยังมีความเห็นที่ไม่สอดคล้องกัน จึงเสนอให้ที่ประชุมเสนอคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พิจารณาประเด็นปัญหา และพิจารณาหารือต่อคณะกรรมการพัฒนาองค์การมหาชน (กพม.) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางขององค์การมหาชนต่อไป โดยมีรายละเอียดกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข กฎหมายที่เกี่ยวข้อง การเทียบเคียงองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างองค์การมหาชน ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) กำหนด (มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕) แนวคำวินิจฉัยสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ตามเอกสารประกอบวาระ ๓.๑.๓

40

จึงขอให้คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ได้โปรดพิจารณา ดังนี้

๑) คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข มีอำนาจกำหนดให้สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข
จ่ายค่าชดเชยกรณีพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุ หรือไม่

๒) หากยังเห็นว่ามีประเด็นปัญหาข้อกฎหมาย คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขได้โปรดมี
มติให้หารือคณะกรรมการพัฒนาองค์การมหาชน (กพม.) ต่อไปตามแนวทางการส่งข้อหารือขององค์การมหาชน

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

๑. นอกจากการเทียบเคียงแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และ
ลูกจ้างองค์การมหาชน ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) กำหนด และแนวคำวินิจฉัย
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาแล้ว ควรเทียบเคียงข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การ
มหาชน) ว่าด้วยค่าตอบแทนการเลิกจ้าง พ.ศ.๒๕๖๓ และระเบียบที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ร่วมด้วย เพื่อให้เห็นแนวทางที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

๒. นอกเหนือจากการหารือว่าคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขสามารถจ่ายค่าตอบแทน
ชดเชยกรณีเกษียณอายุได้หรือไม่แล้ว เนื่องจากสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
(Provident fund: PVD) ควรหารือประเด็นที่เกี่ยวข้องด้วย ดังนี้

๑) เมื่อพนักงานเกษียณอายุและมีการจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ถือว่าเป็นการจ่าย
ค่าตอบแทนชดเชยกรณีเกษียณอายุหรือไม่

๒) ถ้าจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วต่ำกว่าสิทธิประโยชน์จากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
ควรต้องจ่ายเพิ่มส่วนต่างหรือไม่

มติที่ประชุม เห็นชอบให้สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขหารือคณะกรรมการพัฒนาองค์การมหาชน
(กพม.) กรณีการจ่ายชดเชยกรณีเกษียณอายุของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ตามประเด็นหารือที่กรรมการ
เสนอในที่ประชุม

คณะกรรมการ ได้มีการรับรองมติที่ประชุมวาระที่ ๓.๑.๓ ในที่ประชุม

5

10

15

20

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องเพื่อทราบ

25

ระเบียบวาระที่ ๖ วาระลับ

30

ระเบียบวาระที่ ๗ เรื่องอื่นๆ

35

เลิกประชุมเวลา ๑๖.๓๐ น.

40

นายวิทพงศ์ สิ้นสูงสุด และนายธีรวัช กันตามระ
จัดทำรายงานการประชุม
นายณพพร ชื่นกลิ่น ตรวจสอบรายงานการประชุม

รายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองข้อบังคับ
ภายใต้คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕
วันพุธที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๓.๓๐-๑๕.๐๐ น.
ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยระบบ ZOOM meeting ถ่ายทอดสัญญาณ
ณ ห้องประชุมสัณยญา สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ชั้น ๔ อาคารสุขภาพแห่งชาติ จังหวัดนนทบุรี

อนุกรรมการผู้เข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

- | | |
|--|------------------------|
| ๑. นายธนู ขวัญเดช | ประธานอนุกรรมการ |
| ๒. ผู้แทนสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
(นายชินีร์ คล้ายสังข์) | อนุกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองกฎหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
(นายปิยะวัฒน์ ศิลปรีศรี) | อนุกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข
(นายณพพร ชื่นกลิ่น) | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๕. นางสาวณัฐญา ศิลปอนันต์
นิติกรอาวุโส สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข | ผู้ช่วยเลขานุการ |

อนุกรรมการที่ติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้

- | | |
|---------------------------------|------------|
| ๑. ศาสตราจารย์บรรเจิด สิงคะเนติ | อนุกรรมการ |
|---------------------------------|------------|

ผู้เข้าร่วมประชุม

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| ๑. นายธีรธัช กันตามระ | สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข |
| ๒. นายวิทพงษ์ สิ้นสูงสุด | สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข |
| ๓. นางนฤพร ศรีสระหลวง | สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข |
| ๔. นางสาวสุตาภัทร แก้วคัลณา | สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข |

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๓๐ น.

นายธนู ขวัญเดช ประธานอนุกรรมการ เห็นว่าอนุกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว จึงดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งที่ประชุมทราบ

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองข้อบังคับ ภายใต้คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๔ เรียบร้อยแล้ว

มติที่ประชุม

คณะกรรมการรับรองรายงานการประชุมโดยไม่มีการแก้ไข

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่อง

ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา

๔.๑ ร่างข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. กรณีการให้สวัสดิการประกันภัยโรค COVID-19 และ/หรือโรคติดต่ออันตรายอื่น แก่พนักงานและลูกจ้าง

๑. คณะกรรมการ สวรส. ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการปรับค่าเบี้ยประกันภัยจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และ/หรือโรคติดต่ออันตรายอื่น ในวงเงินค่าเบี้ยประกันรวมปีละไม่เกิน ๑๔๐,๐๐๐ บาท และมอบหมายคณะกรรมการกลั่นกรองข้อบังคับ ภายใต้คณะกรรมการ สวรส. แก้ไขปรับปรุงข้อบังคับ สวรส. ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่น แก่พนักงานและลูกจ้าง เพื่อเสนอคณะกรรมการ สวรส. ให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ในการประชุมดังกล่าว สวรส. ได้เสนอเนื้อหาประกอบการพิจารณา ดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการ สวรส. มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ วันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๓ ให้ได้รับการประกันภัยจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และโรคติดต่ออันตรายอื่น ในวงเงินค่าเบี้ยประกันรวมปีละไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาทต่อปี

(วงเงินที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการ สวรส. คำนวณจากค่าเบี้ยประกันแบบเจอ จ่าย จบ ที่ขาย ณ เมษายน ๒๕๖๓ ราคา ๖๐๐ บาทต่อคน โดยให้สวัสดิการกับพนักงานและลูกจ้างที่ถือครองตำแหน่งจริงจำนวน ๙๗ คน เป็นเงิน ๕๘,๒๐๐ บาท)

๑.๒ สวรส. ออกข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่น แก่พนักงานและลูกจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๓ สวรส. ได้ซื้อประกันภัยจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กับบริษัท เอเชียประกันภัย ๑๙๕๐ จำกัด (มหาชน) โดยมีความคุ้มครองถึงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕

๑.๔ คำสั่งกระทรวงการคลัง ที่ ๑๙๓๖/๒๕๖๔ เพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจประกันวินาศภัยบริษัท เอเชียประกันภัย ๑๙๕๐ จำกัด (มหาชน)

ปัจจุบัน พนักงานและลูกจ้างทำประกันภัยจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 กับบริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน)

๑.๕ สวรส. ต้องเตรียมการเพื่อจัดหาประกันภัยจากการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หลังสิ้นสุดความคุ้มครองจากกรมธรรม์เดิม พบว่า ปัจจุบันสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ไม่สามารถจัดหาประกันภัยภายใต้วงเงินค่าเบี้ยประกันรวมปีละไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาทต่อปี ดังนี้

- บริษัทประกันภัย ยกเลิกการคุ้มครองแบบเจอ จ่าย จบ แล้ว
- ปรับเปลี่ยนมาคุ้มครองค่ารักษาพยาบาลอาการโควิด และอาการแพ้วัคซีนป้องกัน

โควิด-19 แทน

- ปรับอัตราค่าเบี้ยประกันสูงขึ้น จาก ๖๐๐ เป็น ๑,๐๐๐ บาท

๑.๖ ฐานอำนาจ เป็นไปตาม “มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ “คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบันและโดยเฉพาะ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้ (๙) ออกข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง”

๑.๗ คณะกรรมการ สวรส. มีมติเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบการปรับค่าเบี้ยประกันภัยจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และ/หรือ

โรคติดต่ออันตรายอื่น ในวงเงินค่าเบี้ยประกันรวมปีละไม่เกิน ๑๔๐,๐๐๐ บาท และมอบหมายคณะกรรมการ กลั่นกรองข้อบังคับ ภายใต้คณะกรรมการ สวรส. แก้ไขปรับปรุงข้อบังคับ สวรส. ว่าด้วยสวัสดิการหรือการ สงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง เพื่อเสนอคณะกรรมการ สวรส. ให้ความเห็นชอบต่อไป

(คำนวณจากกรอบอัตรากำลัง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จำนวน ๑๔๐ ตำแหน่ง คูณ ค่าเบี้ย ประกันภัย ๑,๐๐๐ บาทต่อคน เป็น $๑๔๐ \times ๑,๐๐๐ = ๑๔๐,๐๐๐$ บาท)

๒. สวรส. จึงได้จัดทำร่างข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยสวัสดิการหรือการ สงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.

การพิจารณา

๑. นายธนู ขวัญเดช เสนอให้ปรับปรุงข้อความจาก “ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ แห่งข้อบังคับ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓” เป็น

“ให้ยกเลิกความในวรรคสอง ของข้อ ๔ แห่งข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วย สวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๙ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อ ๓ แห่งข้อบังคับ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓”

นายปิยะวัฒน์ ศิลปรัศมี เสนอว่า เนื่องจาก สวรส. จะไม่ใช่ข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ แล้ว จึงเสนอให้เพิ่มเป็น

“ข้อ ๓. ให้ยกเลิกข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์ อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓”

นายณพพร ชื่นกลิ่น สนับสนุนแนวการเขียนดังกล่าว เนื่องจากการ “ให้ยกเลิกข้อบังคับ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓” จะง่ายต่อการใช้งาน

นายธนู ขวัญเดช เห็นว่าแม้จะกำหนด “ให้ยกเลิกข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่า ด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓” แต่ข้อบังคับสถาบันวิจัย ระบบสาธารณสุข ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง จะมีฉบับที่ ๑ - ๔ ซึ่งในทาง ปฏิบัติจะมีฉบับที่ ๕ มาแทน โดยฉบับที่ ๓ จะหายไป เหลือข้อบังคับฉบับที่ ๑ ๒ ๔ และ ๕

นายชนิสร์ คล้ายสังข์ เห็นว่าควรเป็นฉบับแก้ไข เนื่องจากการยกเลิกฉบับที่ ๓ จะสะดวกต่อ การปฏิบัติงาน แต่ในแง่รูปแบบ ควรให้เห็นว่าแต่ละฉบับมีการแก้ไขอย่างไร ในช่วงเวลาใด

คณะกรรมการฯทุกท่านตกลงใช้รูปแบบแก้ไข โดยไม่ต้องยกเลิกข้อบังคับสถาบันวิจัย ระบบสาธารณสุข ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. ฝ่ายเลขานุการชี้แจงว่า ตามร่างข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยสวัสดิการ หรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. มีความแตกต่างจาก (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ ใน ๒ ประเด็นคือ

- เดิม “ติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และโรคติดต่ออันตรายอื่น” เป็น ““ติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ และ/หรือโรคติดต่ออันตรายอื่น”

- เดิม “ปีละไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาทต่อปี” เป็น “ปีละไม่เกิน ๑๔๐,๐๐๐ บาทต่อปี

นายธนู ขวัญเดช มีข้อสังเกตว่า “โรคติดต่ออันตรายอื่น” มีนิยามหรือไม่ ฝ่ายเลขานุการ ชี้แจงว่า ตามเจตนารมณ์ สวรส. จะอ้างอิงโรคติดต่ออันตรายอื่นตามที่กระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด

นายปิยะวัฒน์ ศิลปรีศรี มีชี้แจงเพิ่มเติมว่า โรคติดต่ออันตราย เป็นไปตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ.๒๕๔๘ ซึ่งโรคใดก็แล้วแต่ที่จะเป็นโรคติดต่ออันตรายจะมีคณะกรรมการโรคติดต่อแห่งชาติประกาศกำหนด ซึ่งจะประกาศเป็นโรค ๆ ไป ตามความเข้าใจ สวรส. ต้องการจะทำการประกันให้กับโรคจากไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งเป็นโรคติดต่ออันตราย ก็ต้องการจะทำการประกันให้กับโรคติดต่ออันตรายอื่น ๆ ด้วย

นายณพ ชื่นกลิ่น มีชี้แจงเพิ่มเติมว่า คณะกรรมการ สวรส. ได้ให้หลักการภาพรวมของการทำการประกันไว้ว่าทั้งโรคจากไวรัสโคโรนา 2019 และโรคติดต่ออันตรายอื่น เนื่องจากในภายหน้าไม่รู้ว่าจะมีโรคติดต่ออันตรายอื่น ๆ อีกหรือไม่ ทำให้คิดได้ว่าจะยังมีภัยคุกคามอื่น ๆ อีกที่ไม่ใช่โรคติดต่อ เช่น ภัยพิบัติ ที่น่าจะคุ้มครองชีวิตพนักงานได้ ในเรื่องสวัสดิการของ สวรส. ก่อนข้างต่ำ จึงเห็นว่านอกจากโรคติดต่ออันตรายควรรวมภัยพิบัติ

นายธนู ขวัญเดช มีความเห็นว่า โรคใดก็ตามที่คณะกรรมการโรคติดต่อแห่งชาติประกาศกำหนด สวรส. ย่อมทำการประกันภัยให้พนักงานได้ทั้งสิ้น ซึ่งตามกฎหมายโรคติดต่อจะมีทั้งโรคติดต่อ และโรคติดต่ออันตราย แต่ตามที่ สวรส. เสนอร่างข้อบังคับฉบับนี้มีเฉพาะโรคติดต่ออันตรายอื่น จึงน่าจะแคบกว่าที่กฎหมายโรคติดต่อจะประกาศกำหนด และคณะกรรมการ สวรส. ก็มีเจตนาที่จะคุ้มครองพนักงาน ถ้าเป็นเช่นนั้นควรต้องแก้ไขให้รวมถึงภัยพิบัติด้วย เสนอเป็น “...และ/หรือโรคติดต่ออื่นที่คณะกรรมการ สวรส. เห็นสมควร”

นายณพ ชื่นกลิ่น เสนอเป็น “...และ/หรือโรคติดต่ออื่นหรือภัยพิบัติที่คณะกรรมการ สวรส. เห็นสมควร”

นายธนู ขวัญเดช สรุปประเด็นการปรับปรุงข้อบังคับว่า “...โรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โรคติดต่ออื่น หรือภัยพิบัติอื่นที่คณะกรรมการ สวรส. เห็นสมควร”

๓. นายธนู ขวัญเดช สอบถามความชัดเจนของคำว่า “ในวงเงินค่าเบี้ยประกันรวมปีละไม่เกิน ๑๔๐,๐๐๐ บาท” หมายถึง วงเงินที่พนักงานจะได้รับใช้หรือไม่

ฝ่ายเลขานุการชี้แจงว่า เป็นวงเงินประกันต่อปีที่ สวรส. จะสามารถซื้อประกันภัยกับบริษัทประกันภัยได้ โดยคำนวณจากพนักงาน ๑๔๐ คน คนละ ๑,๐๐๐ บาท

นายณพ ชื่นกลิ่น มีความเห็นว่าคณะกรรมการ สวรส. อนุมัติให้คนละ ๑,๐๐๐ บาทแล้ว จึงเสนอปรับปรุงถ้อยคำเป็น “...ในวงเงินค่าเบี้ยประกันรวมปีละไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาทต่อคน...” เพื่ออนาคตข้างหน้าหากมีพนักงานเพิ่มขึ้นจะสามารถซื้อประกันให้ได้

ฝ่ายเลขานุการสอบถามว่าขณะนี้บริษัทประกันจะมีราคาประมาณ ๙๐๐ ๑,๐๐๐ และ ๑,๒๐๐ บาท การกำหนดวงเงิน ๑,๐๐๐ บาทต่อคนต่อปี จะเป็นข้อจำกัดในการซื้อประกันหรือไม่ และต้องเสนอประเด็นนี้เข้าพิจารณาในคณะกรรมการ สวรส. หรือไม่

นายธนู ขวัญเดช เห็นว่า ส่วนเกินจาก ๑,๐๐๐ บาท ต้องให้พนักงานจ่ายส่วนเกิน และไม่ต้องเสนอประเด็นนี้เข้าพิจารณาในคณะกรรมการ สวรส.อีก เนื่องจากคณะกรรมการ สวรส. เห็นชอบในวงเงิน ๑,๐๐๐ บาทต่อคนแล้ว

มติที่ประชุม

มอบหมายฝ่ายเลขานุการปรับปรุงร่างข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ... และเสนอคณะกรรมการ สวรส. เห็นชอบต่อไป

๔.๒ การจ่ายค่าชดเชยกรณีเกษียณอายุ

๑. ข้อยกเว้น

สวรส. ขอหารือคณะอนุกรรมการในประเด็นข้อกฎหมายว่า คณะกรรมการ สวรส. มีอำนาจกำหนดให้สวรส. จ่ายค่าชดเชยเมื่อพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุได้หรือไม่

๒. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

“มาตรา ๑๑๘/๑ การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง”

๒.๒ กฎกระทรวง พ.ศ. ๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มิให้ใช้มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

๒.๓ มาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒

“กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

๒.๔ มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕

“คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบันและโดยเฉพาะมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (๙) ออกข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง”

๒.๕ ข้อ ๕๓ ของข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖

“ผู้ปฏิบัติงานออกจากงานเมื่อ (๒) เกษียณอายุการทำงาน”

๓. การเทียบเคียงองค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติเฉพาะ

สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

ตามมาตรา ๒๔ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๕

“กิจการของสำนักงานไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสำนักงานต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

ประกาศคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เรื่อง ค่าชดเชยและค่าทดแทนสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยให้ สปสช.จ่ายค่าชดเชยกรณีเจ้าหน้าที่และลูกจ้างถูกเลิกจ้าง หรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือถูกสั่งให้ออกจากงานโดยไม่มีความผิด และกรณีเกษียณอายุ

๔. แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างองค์การมหาชน ที่สำนักงาน ก.พ.ร.กำหนด (มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕)

องค์การมหาชนพึงจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้างหรือระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างโดยไม่มีความผิด

การเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง หมายความว่า การกระทำใดที่องค์การมหาชนไม่ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ด้วยเหตุที่องค์การมหาชนถูกยุบเลิกและไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ การยุบเลิกตำแหน่ง หรือโดยเหตุอื่นที่กำหนดไว้ในข้อบังคับขององค์การมหาชนนั้น ๆ

๕. แนวคำวินิจฉัยสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

เรื่องเสรีที่ ๑๓๘๓/๒๕๕๕ (การจ่ายค่าชดเชยกรณีออกจากงานเพราะเกษียณอายุของเจ้าหน้าที่ หน่วยงาน: สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน))

สรุปสาระสำคัญ : สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) (สวพส.) เป็นองค์การมหาชนที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก จึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานฯ แต่อย่างไรก็ดี คณะกรรมการ สวพส. อาจกำหนดให้จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ สวพส. ในรูปแบบประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๒๔ (๓) (จ) แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ และมาตรา ๑๙ (๙) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง สวพส. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของ สวพส. ได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานก็ชอบที่จะกระทำได้

การพิจารณา

๑. นายธนู ขวัญเดช มีความเห็นว่า ฐานะทางกฎหมายของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข คือ องค์การมหาชน ซึ่งมี ๒ รูปแบบ แบบแรกคือตามกฎหมายเฉพาะ เช่น สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข มหาวิทยาลัยในกำกับ และแบบที่สองคือออกตามกฎหมายขององค์การมหาชน แต่อย่างไรก็ตาม สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขต้องอยู่ภายใต้กฎหมายขององค์การมหาชนอยู่แล้วในฐานะกฎหมายทั่วไป เพราะฉะนั้น กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่อย่างน้อยต้องได้รับการคุ้มครองไม่ต่ำกว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงเห็นว่ากรณีตามที่หารือสามารถดำเนินการได้ แต่ประเด็นอยู่ที่เรื่องเงินที่จะเอามาชดเชยมากกว่า และจะจ่ายอย่างไร

๒. นายณพพร ชื่นกลิ่น สอบถามว่า การจ่ายชดเชยเกษียณเป็นเรื่องที่สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขต้องทำ หรือไม่จำเป็นต้องทำก็ได้

นายธนู ขวัญเดช ชี้แจงว่า เป็นเรื่องที่สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขไม่จำเป็นต้องทำก็ได้ อยู่ที่ความเหมาะสม ยกตัวอย่าง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งเป็นองค์การมหาชนเหมือนกัน บางแห่งมีรายได้มากก็กำหนดให้จ่ายชดเชยเกษียณ บางแห่งก็ไม่ได้กำหนดให้จ่ายชดเชยเกษียณ

๓. นายปิยะวัฒน์ ศิลปรัศมี มีความเห็นว่า เรื่องนี้ที่เสนอเข้ามาคือสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขต้องการจะออกสวัสดิการเรื่องเงินเกษียณ เมื่อไปดูข้อมูลองค์การมหาชนอื่น ๆ ในเรื่องสวัสดิการเงินเกษียณไม่ว่าสถาบันวัดชิน สถาบันการแพทย์ฉุกเฉิน และดูประกอบกับเอกสารการประชุมที่แนบความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาที่บอกว่าองค์การมหาชนสามารถไปออกข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการหรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ได้ ทั้งหมดนี้ใช้คำไม่เหมือนกับพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งมาตรา ๕ (๙) กำหนดว่า “คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบันและโดยเฉพาะมีอำนาจหน้าที่ดังนี้ (๙) ออกข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง”

ซึ่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ “คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบันให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (๙) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด หรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป

ของสถาบัน.....และการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่คณะกรรมการ ที่ปรึกษาคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ที่ปรึกษาคณะทำงาน เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของสถาบัน” และกฎหมายองค์การมหาชน ก็ใช้คำเดียวกันคือ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ซึ่งไม่เหมือนกับพระราชบัญญัติ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่เขียนว่า “การสงเคราะห์อื่น”

ซึ่งจากการตรวจสอบกฎหมายเงินสงเคราะห์ของกระทรวงการคลังจะพูดในเรื่องเงินทดแทน เจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งความหมายแตกต่างกัน และไม่ตรงกับแนวความเห็นของสำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกา

๔. นายชินีร์ คล้ายสังข์ เห็นว่า สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขไม่น่าจะออกข้อบังคับขดเซย เกษียณได้ กฎหมายเขียนไม่เหมือนกัน ก็อาจจะตีความไม่เหมือนกัน เห็นว่าไม่น่าเอาความเห็นของสำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกามาเทียบเคียงได้

๕. นายธนู ขวัญเดช สรุปประเด็นว่าสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมีกฎหมายเฉพาะ แต่ใน ขณะเดียวกันมีกฎหมายองค์การมหาชนเป็นกฎหมายกลางที่สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขต้องใช้ด้วย เขียนไว้ ว่าให้ดำเนินการได้ ส่วนตัวยังเห็นว่าสามารถดำเนินการได้ ส่วนกรณีท่านปิยะวัฒน์ ศิลปรัศมี ก็ไม่ได้เห็นต่าง ที่เดียว แต่ท่านเห็นว่ากฎหมายสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขเขียนแตกต่างจากกฎหมายอื่น ๆ โดยกฎหมาย สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขแคบกว่าตรงเงินสงเคราะห์ที่ไม่ได้หมายถึงค่าตอบแทน สำหรับท่านนายชินีร์ คล้ายสังข์ เห็นว่า ในเมื่อกฎหมายสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขไม่เขียนแบบกฎหมายอื่น ก็ไม่น่าทำได้

การดำเนินการทางกฎหมายควรต้องชัดเจน แต่เนื่องจากคณะอนุกรรมการยังเห็นไม่สอดคล้องกัน จึงเห็นควรหารือไปที่คณะกรรมการกลางหรือไม่ ซึ่งคณะอนุกรรมการเห็นพ้องกันให้หารือไปที่คณะกรรมการกลาง

นายณพพร ชื่นกลิ่น ชี้แจงเพิ่มเติมว่าพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ เป็นกฎหมายที่บังคับใช้ก่อนกฎหมายอื่น ๆ ถ้อยคำจึงไม่สอดคล้องกับกฎหมายอื่น ๆ และอีกประการ ถ้าเรื่อง การขดเซยเกษียณเป็นสิ่งที่สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขต้องทำ แล้วไม่ได้ทำ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบ สาธารณสุขย่อมผิด หรือถ้าทำแล้วกฎหมายตีความว่าทำไม่ได้ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขก็ผิด เช่นกัน จึงจะทำเรื่องนี้ปรึกษาคณะกรรมการกลาง แต่ทั้งนี้ต้องนำเรื่องเสนอคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบ สาธารณสุขก่อน

ซึ่งกรณีหารือไปที่คณะกรรมการพัฒนาองค์การมหาชน (กพม.) ของสำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาระบบราชการ ต้องเสนอคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขมีมติให้หารือคณะกรรมการพัฒนา องค์การมหาชน (กพม.) ก่อน แต่ถ้าหารือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาไม่มีข้อกำหนดว่าต้องผ่านคณะกรรมการ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขก่อน จึงเสนอว่าสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขจะหารือสำนักงานคณะกรรมการ กฤษฎีกาได้หรือไม่

นายธนู ขวัญเดช มีความเห็นว่าควรเสนอคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขเพื่อหารือ ไปที่คณะกรรมการพัฒนาองค์การมหาชน (กพม.) จะดีกว่าเนื่องจากเป็นคณะกรรมการกลางที่ดูแลองค์การ มหาชน ซึ่งนายชินีร์ คล้ายสังข์ เห็นด้วยกับข้อเสนอดังกล่าว

มติที่ประชุม

มอบสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขเสนอคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขพิจารณา เพื่อหารือประเด็นปัญหาต่อคณะกรรมการพัฒนาองค์การมหาชน ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบ ราชการ พิจารณาต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่นๆ

๕.๑ รับรองมติ

ประธานอนุกรรมการเสนอที่ประชุมพิจารณารับรองมติในระเบียบวาระที่ ๔.๑ และ ๔.๒ เพื่อให้ฝ่ายเลขานุการดำเนินการต่อไปได้

มติที่ประชุม

รับรองมติในระเบียบวาระที่ ๔.๑ และ ๔.๒

ปิดประชุมเวลา ๑๕.๐๐ น.

นางสาวณัฐญา ศิลปอนันต์ จัดทำรายงานการประชุม
นายณพนธ์ ชื่นกลิ่น ตรวจรายงานการประชุม

บันทึกความเห็นฝ่ายกฎหมายของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

ประเด็นที่ ๑. คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข มีอำนาจกำหนดให้สรรส.จ่ายค่าชดเชยเมื่อพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุได้หรือไม่

กฎหมาย/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑

“มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้”

๒. กฎกระทรวง พ.ศ.๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มิให้ใช้มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

๓. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐

“มาตรา ๑๑๘/๑ การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

ในกรณีที่มิได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง”

๔. มาตรา ๓๘ พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.๒๕๔๒

“กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน”

๕. มาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕

“คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบันและโดยเฉพาะ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๖) กำหนดจำนวน ตำแหน่ง ระยะเวลาจ้าง อัตราเงินเดือน ค่าจ้างและเงินอื่นของพนักงานและลูกจ้าง

(๗) ออกข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง”

๖. ข้อ ๕๓ ข้อบังคับ สรรส. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๖

“ผู้ปฏิบัติงานออกจากงานเมื่อ (๒) เกษียณอายุการทำงาน”

๗. ข้อ ๑๑ ข้อบังคับ สรรส. ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.

๒๕๕๙

“ให้สถาบันดำเนินการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน”

ความเห็น...

ความเห็นฝ่ายกฎหมาย

เชิงเหตุผลและความจำเป็น

ในการพิจารณาจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนั้น ตามมาตรา ๔ วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ ประกอบกับกฎกระทรวง พ.ศ.๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ มีให้ใช้มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) มีวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ ในการสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบสาธารณสุขของภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งดำเนินการวิจัยด้านระบบสาธารณสุขที่มีความสำคัญตามนโยบายและไม่มีสถาบันวิจัยหรือหน่วยงานวิจัยอื่นดำเนินการ ดังนั้น สวรส. จึงเป็นนายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ สวรส. จึงไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานและลูกจ้างเมื่อเกษียณอายุตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

อย่างไรก็ตาม พนักงานและลูกจ้างของ สวรส. ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยลูกจ้างที่เกษียณอายุ ดังนั้น โดยหลักการแล้วพนักงานและลูกจ้างของ สวรส. ต้องได้ค่าชดเชยเกษียณอายุ จึงจะถือว่าได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

และอีกประการหนึ่ง นอกเหนือจากเงินเดือนที่พนักงานและลูกจ้าง สวรส. จะได้รับตามตำแหน่งแล้วนั้น ยังมีสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นอีกด้วย

สวรส. โดยคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ได้ออกข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นตามข้อบังคับดังกล่าว คือ สิทธิประโยชน์ที่ สวรส. จัดให้แก่พนักงานและลูกจ้าง สวรส. เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต รวมทั้งเพื่อช่วยเหลือพนักงานและลูกจ้าง ตลอดจนเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานและลูกจ้าง สวรส.ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีทั้งสวัสดิการที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การประกันชีวิตและการประกันอุบัติเหตุ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เครื่องแบบ ค่าของเยี่ยม ค่าชดเชยกรณีถูกเลิกจ้าง เป็นต้น

เมื่อพิจารณาเจตนารมณ์ของการจ่ายค่าชดเชยเกษียณอายุตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐ ก็เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่เกษียณอายุ ซึ่งเมื่อพิจารณาตามข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ยังไม่มีการคุ้มครองพนักงานและลูกจ้าง สวรส. ที่เกษียณอายุ มีเฉพาะการคุ้มครองพนักงานและลูกจ้างที่ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างเท่านั้น

ประกอบกับ สวรส. ไม่มีระบบบำนาญบำนาญ เมื่อเกษียณอายุจึงไม่มีความมั่นคงในชีวิตเทียบเท่าข้าราชการพลเรือน หรือแม้แต่ลูกจ้างทั่วไปที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ดังนั้น ...

ดังนั้น ฝ่ายกฎหมายเห็นว่า สวรรส. มีเหตุผลเพียงพอและความจำเป็นที่จะกำหนดค่าชดเชยเกษียณอายุ ด้วยเหตุผล

๑. เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง สวรรส. ได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

๒. สวรรส. ยังไม่คุ้มครองกรณีพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุ จึงด้อยกว่าลูกจ้างทั่วไปที่ได้รับคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานแล้ว

๓. การจ่ายค่าชดเชยกรณีพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้พนักงานและลูกจ้าง สวรรส. ได้อย่างมาก รวมทั้งสร้างความรัก ความผูกพันของพนักงานและลูกจ้างที่มีต่อหน่วยงาน

เชิงฐานอำนาจในการออกข้อบังคับ

เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของ สวรรส. ได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานนั้น จำต้องพิจารณาว่าคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข มีอำนาจกำหนดให้ สวรรส. จ่ายค่าชดเชยเมื่อพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุได้หรือไม่ โดยอาศัยฐานอำนาจตามพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ มาตรา ๕

“คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบันและโดยเฉพาะ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๖) กำหนดจำนวน ตำแหน่ง ระยะเวลาจ้าง อัตราเงินเดือน ค่าจ้างและเงินอื่นของพนักงานและลูกจ้าง

๙) ออกข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง”

การกำหนดให้พนักงานและลูกจ้าง สวรรส. ได้รับเงินชดเชยเกษียณ มีเจตนารมณ์เพื่อให้หน่วยงานมีการคุ้มครองพนักงานและลูกจ้างที่เกษียณอายุ ให้ความมั่นคงในการใช้ชีวิต ในอีกทางหนึ่งคือเป็นสิ่งที่สร้างความรักความผูกพันกับหน่วยงาน และสามารถปฏิบัติงานกับ สวรรส. จนเกษียณอายุ

ฝ่ายกฎหมายจึงมีความเห็นว่า การกำหนดให้พนักงานและลูกจ้าง สวรรส. ได้รับเงินชดเชยเกษียณ จึงเป็นการให้สวัสดิการและการสงเคราะห์แก่พนักงานและลูกจ้าง สวรรส. เช่นเดียวกับสวัสดิการและการสงเคราะห์อื่นๆที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๕๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยเป็นเงินอื่นที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ในส่วนที่พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ บัญญัติว่า “สวัสดิการและการสงเคราะห์” แต่พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆที่ใกล้เคียงกันบัญญัติว่า “สวัสดิการและประโยชน์ตอบแทน” ฝ่ายกฎหมายมีความเห็นว่า ถึงแม้พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ จะบัญญัติโดยใช้ถ้อยคำไม่เหมือนกับพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.๒๕๔๒ ก็ตาม แต่หากพิจารณาตามเจตนารมณ์ของมาตรา ๕(๙) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ มุ่งหมายให้เป็นค่าตอบแทนที่ สวรรส. จัดให้กับพนักงานและลูกจ้างในฐานะสมาชิกของ สวรรส.

เพื่อให้มี...

เพื่อให้มีความมั่นคงในชีวิต เสริมสร้างขวัญกำลังใจ รวมทั้งให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบความเดือดร้อนหรืออยู่ในภาวะยากลำบาก ซึ่งฝ่ายกฎหมายมีความเห็นว่าน่าจะตรงกับเจตนารมณ์ของมาตรา ๒๔ (๓)(จ) พระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๔

ดังนั้น การที่พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ บัญญัติว่า “สวัสดิการและการสงเคราะห์” ไม่ได้มีเจตนารมณ์จำกัดเพียงแค่การให้ความช่วยเหลือพนักงานและลูกจ้างเมื่อประสบความเดือดร้อนหรืออยู่ในภาวะยากลำบากเท่านั้น ฝ่ายกฎหมายจึงมีความเห็นว่า การกำหนดให้พนักงานและลูกจ้าง สรรส. ได้รับชดเชยเกษียณเป็นการกำหนดสวัสดิการและการสงเคราะห์ ตามเจตนารมณ์ของมาตรา ๕(๙) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ แล้ว คณะกรรมการ สรรส. จึงมีอำนาจกำหนดให้พนักงานและลูกจ้าง สรรส. ได้รับชดเชยเกษียณได้ โดยออกเป็นข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง

ประเด็นที่ ๒. เมื่อพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุและมีการจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ถือว่าเป็นการจ่ายค่าตอบแทนชดเชยกรณีเกษียณอายุหรือไม่

กฎหมาย/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๕๔

“ข้อ ๑๑ ให้สถาบันดำเนินการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน”

ความเห็นฝ่ายกฎหมาย

เมื่อพนักงานและลูกจ้างเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสะสมโดยหักจากเงินเดือนและค่าจ้าง และ สรรส. มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบ ทั้งนี้ กองทุนฯ มีหน้าที่นำเงินไปลงทุนตามแผนนโยบายการลงทุนที่สมาชิกเลือกลงทุน

และจะพ้นจากสมาชิกกองทุนฯ เมื่อ ๑) ตาย ๒) ครบเกษียณอายุการทำงาน ๓) ลาออกจากงานหรือถูกเลิกจ้าง หรือพ้นจากการเป็นลูกจ้างไม่ว่าด้วยประการใดๆ ๔) ลาออกจากสมาชิกกองทุน ๕) กองทุนเลิก ๖) โอนไปเป็นสมาชิกกองทุนอื่น สมาชิกจึงจะได้รับเงินสะสม เงินสมทบ ผลประโยชน์จากกองทุน (กำไร)

ฝ่ายกฎหมายเห็นว่ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีลักษณะสำคัญคือเป็นการนำเงินของฝ่ายพนักงานและลูกจ้าง และเงินของ สรรส. ไปลงทุนเพื่อมุ่งผลกำไร ในทางตรงกันข้ามก็มีโอกาสที่จะขาดทุนด้วย โดยมีสิทธิได้รับเงินเมื่อพ้นจากสมาชิกกองทุนฯ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกษียณอายุการทำงานก็ได้

แตกต่างกับหลักการของการให้เงินชดเชยเกษียณ ที่เป็นการนำเงินของ สรรส. ไปจ่ายให้กับพนักงานและลูกจ้างเมื่อเกษียณอายุการทำงานเท่านั้น และไม่ได้มีลักษณะของการลงทุน ไม่มีโอกาสสร้างผลกำไรหรือขาดทุน เป็นไปเพื่อเสริมความมั่นคงในชีวิตพนักงานและลูกจ้างโดยแท้

ฝ่ายกฎหมายจึงเห็นว่า เมื่อพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุและมีการจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว ไม่ถือเป็นการจ่ายค่าตอบแทนชดเชยกรณีเกษียณอายุ

ประเด็น...

ประเด็นที่ ๓. ถ้าจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วต่ำกว่าสิทธิประโยชน์จากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สวรรส.ต้องจ่ายเพิ่มส่วนต่างหรือไม่

เนื่องจากฝ่ายกฎหมายเห็นว่าพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุและมีการจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว ไม่ถือเป็นการจ่ายค่าตอบแทนชดเชยกรณีเกษียณอายุ ประกอบกับ การจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวนเงินที่จะได้รับขึ้นอยู่กับจำนวนเงินสะสม เงินสมทบ และผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการลงทุน (ไม่ใช่ระยะเวลาการทำงานกับ สวรรส.)

แต่การคำนวณชดเชยเกษียณจะใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ ซึ่งจะใช้ระยะเวลาที่ทำงานกับ สวรรส. และเงินเดือนสุดท้ายเป็นหลัก ได้แก่

(๑)ผู้ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายค่าชดเชยในอัตราหนึ่งเดือนของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๒)ผู้ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายค่าชดเชยในอัตราสามเดือนของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๓)ผู้ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายค่าชดเชยในอัตราหกเดือนของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๔)ผู้ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายค่าชดเชยในอัตราแปดเดือนของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๕)ผู้ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายค่าชดเชยในอัตราสิบเดือนของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเดือนสุดท้าย”

ฝ่ายกฎหมายจึงเห็นว่าไม่ต้องพิจารณาในประเด็นนี้ เนื่องจากการพนักงานและลูกจ้างเกษียณอายุและมีการจ่ายเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้ว ไม่ถือเป็นการจ่ายค่าตอบแทนชดเชยกรณีเกษียณอายุ และการคำนวณเงินจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีหลักการที่แตกต่างกับการคำนวณเงินชดเชยเกษียณโดยใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นมาตรฐานขั้นต่ำ จึงไม่สามารถเทียบเคียงกันได้

ลงชื่อ.....ฝ่ายกฎหมาย
(นางสาวณัฐญา ศิลปอนันต์)
นิติกรอาวุโส
สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๕.

เอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

	รายการเอกสาร	หมายเลข
แนวคำวินิจฉัยสำนักงาน คณะกรรมการกฤษฎีกา	เรื่องเสร็จที่ ๑๓๘๓/๒๕๕๕ สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)	๑
	เรื่องเสร็จที่ ๑๐๖๓/๒๕๕๕ สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)	๒
แนวทางของ สำนักงาน ก.พ.ร.	แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างองค์การมหาชน ที่สำนักงาน ก.พ.ร.กำหนด (มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕)	๓
การเทียบเคียงองค์การ มหาชนอื่น	ประกาศคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เรื่อง ค่าชดเชยและค่าทดแทนสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๖๐	๔
	ข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๙ (หมวด ๗,๑๐)	๕
	ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ.๒๕๕๘ (หมวด ๑๒)	๖
กฎหมาย/กฎระเบียบ	พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕	๗
	พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๔๑ และ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๐	๘
	กฎกระทรวง พ.ศ.๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติ แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑	๙
	ข้อบังคับ สวรส. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๖	๑๐
	ข้อบังคับ สวรส. ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่ พนักงานและลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๕๙	๑๑

เรื่องเสร็จที่ ๑๓๘๗/๒๕๕๕

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา
เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยในกรณีการออกจากงานเพราะเกษียณอายุของเจ้าหน้าที่
สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)

สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ได้มีหนังสือที่ สวพส./๑๖๐๖ ลงวันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ถึงสำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกา สรุปความได้ว่า สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) (สวพส.) เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยปรับเปลี่ยนมาจากสำนักพัฒนาเกษตรที่สูง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งได้มีข้าราชการที่โอนมาจากสำนักพัฒนาเกษตรที่สูง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มาปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ สวพส. ด้วย จากนั้นได้มีการออกระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ และระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ เพื่อจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นให้แก่คณะกรรมการ ที่ปรึกษาคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ที่ปรึกษาคณะทำงาน เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของ สวพส. ซึ่งตามระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ได้กำหนดเรื่องการจ่ายค่าชดเชยไว้ในข้อ ๑๒ ว่า ค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างโดยผู้ปฏิบัติงานไม่มีความผิด ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ตามปริมาณงานเงินที่สำนักงานประมาณอนุมัติและหลักเกณฑ์ที่สำนักงานประมาณกำหนด และต่อมาได้มีการแก้ไขข้อ ๑๒ ดังกล่าวโดยระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยแก้ไขเป็น การจ่ายค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างให้เป็นไปตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับในขณะนั้นกำหนด เนื่องจากสำนักงานประมาณไม่ได้จัดสรรงบประมาณและไม่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยไว้แต่อย่างใด

เนื่องจากมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดว่า กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน โดยผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ได้มีการกำหนดในเรื่องการจ่ายค่าชดเชยไว้ในหมวด ๑๑ และมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้ การเลิกจ้างหมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด

ส่งพร้อมหนังสือ ที่ นร ๐๕๐๑/๒๐๒๖ ลงวันที่ ๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการกฤษฎีกามีถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

จากกรณีดังกล่าว สวทส. จึงขอหารือในประเด็นดังนี้

๑. การเลิกจ้างเพราะเหตุที่เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีความผิดและถูกเลิกจ้าง เพราะครบกำหนดเกษียณอายุ ถือเป็นการกระทำที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใดตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่

๒. หากกำหนดให้จ่ายค่าชดเชยตามความในข้อ ๑. กรณีข้าราชการที่โอนมาจาก สำนักพัฒนาเกษตรที่สูง สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ครอบคลุมอายุราชการนั้น สวทส. ต้องจ่ายค่าชดเชยให้ตามกฎหมายหรือไม่ เนื่องจากตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ กำหนดว่า การเปลี่ยนจากข้าราชการไปเป็น เจ้าหน้าที่ของ สวทส. ให้ถือว่าเป็นการให้ออกจากราชการ เพราะทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่ง ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการหรือกฎหมายว่าด้วยกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และวรรคสามกำหนดว่า การเปลี่ยนจากลูกจ้างของส่วนราชการไปเป็นลูกจ้างของ สวทส. ให้ถือว่าเป็นทางราชการยุบตำแหน่งหรือเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด และให้ได้รับบำเหน็จตามระเบียบ กระทรวงการคลัง ว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง

๓. หาก สวทส. ต้องจ่ายค่าชดเชย กรณีเจ้าหน้าที่ซึ่งถูกเลิกจ้างตามกฎหมายกำหนด เกษียณอายุในช่วงระยะเวลา ๑ ถึง ๕ ปีที่ผ่านมาสิทธิเรียกร้องให้ สวทส. จ่ายค่าชดเชยย้อนหลัง หรือไม่ เนื่องจากตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ และตามข้อบังคับคณะกรรมการการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนา และบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๙ ไม่ได้ระบุชัดเจนว่าการเกษียณอายุราชการเป็นเหตุเลิกจ้าง เลิกสัญญา หากแต่กำหนดคุณสมบัติเรื่องอายุของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชนไว้ว่าต้องมีอายุตั้งแต่ สิบแปดปีบริบูรณ์ขึ้นไป และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ และกำหนดเรื่องการพ้นจากตำแหน่งว่า เมื่อขาดคุณสมบัติจะต้องออกจากการเป็นเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน

๔. การกรอกรายละเอียดระยะเวลาการจ้างเจ้าหน้าที่โดยมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุดสัญญาในสัญญาจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับคณะกรรมการการสถาบันวิจัยและพัฒนา พื้นที่สูง ว่าด้วยการพัฒนาและบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๙ ถือเป็นเหตุยกเว้นการจ่ายค่าชดเชย ตามที่กฎหมายกำหนดไว้หรือไม่

คณะกรรมการการกฤษฎีกา (คณะที่ ๙) ได้พิจารณาข้อหารือของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) โดยมีผู้แทนสำนักนายกรัฐมนตรี (สำนักงาน ก.พ.ร.) และผู้แทนสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) เป็นผู้ชี้แจงข้อเท็จจริงแล้ว มีความเห็น ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง เห็นว่า สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) (สวทส.) จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๘ ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งมาตรา ๕^๑ แห่งพระราชบัญญัติดังกล่าวบัญญัติให้

มาตรา ๕ เมื่อรัฐบาลมีแผนงานหรือนโยบายด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อจัดทำ บริการสาธารณะ และมีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งหน่วยงานบริหารขึ้นใหม่แตกต่างไปจากส่วนราชการหรือ รัฐวิสาหกิจ โดยมีความมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จะจัดตั้งเป็น องค์การมหาชน โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

(มีต่อหน้าถัดไป)

องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก
สวทส. จึงเป็นองค์การมหาชนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก

โดยที่พระราชบัญญัติองค์การมหาชน^๖ บัญญัติให้กิจการขององค์การมหาชน
ไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมาย
ว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
ขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วย
การคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน
และ (๓)^๗ แห่งกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน
พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดมิให้ใช้บทบัญญัติหมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒
บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่ได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ รวมทั้งข้อ ๑๒ แห่งระเบียบ
คณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับ
ผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๔๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบคณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง
ว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ บัญญัติให้
การจ่ายค่าชดเชยในกรณีเลิกจ้างเป็นไปตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานที่ใช้บังคับ
ในขณะนั้นกำหนด ดังนั้น ภายใต้บังคับของบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวข้างต้น สวทส. ซึ่งเป็น
องค์การมหาชนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก จึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชย

(ต่อจากเชิงอรรถที่ ๑)

กิจการอันเป็นบริการสาธารณะที่จะจัดตั้งองค์การมหาชนตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ การรับรอง
มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา การศึกษาอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ การทะนุบำรุงศิลปะ
และวัฒนธรรม การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและการวิจัย การถ่ายทอด
และพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ การบริการทางการแพทย์
และสาธารณสุข การสังคสมงเคราะห์ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน หรือการดำเนินการอันเป็นสาธารณประโยชน์
อื่นใด ทั้งนี้ โดยต้องไม่เป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก

มาตรา ๓๘ กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครอง
แรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้
ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้
ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

"การมิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนบังคับแก่
นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

อาลา

อาลา

(๓) มิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา ๑๒ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๒ ของหมวด ๑
บททั่วไป หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๒๓ ถึงมาตรา ๓๗ หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง ตั้งแต่มาตรา ๓๘
ถึงมาตรา ๔๓ หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก ตั้งแต่มาตรา ๔๔ ถึงมาตรา ๕๒ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงาน
ในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตั้งแต่มาตรา ๕๓ ถึงมาตรา ๗๗ เว้นแต่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔
มาตรา ๕๕ และมาตรา ๗๐ หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๗๘ ถึงมาตรา ๘๑ หมวด ๗ สวัสดิการ
ตั้งแต่มาตรา ๘๒ ถึงมาตรา ๘๙ หมวด ๘ การควบคุม ตั้งแต่มาตรา ๑๐๘ ถึงมาตรา ๑๑๕ หมวด ๑๐ การพนักงาน
ตั้งแต่มาตรา ๑๑๖ ถึงมาตรา ๑๑๗ หมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ และหมวด ๑๓
กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๑๒๖ ถึงมาตรา ๑๓๘ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่ได้แสวงหา
กำไรในทางเศรษฐกิจ

ตามมาตรา ๑๑๘^๕ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ แต่อย่างไรก็ดี คณะกรรมการสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงอาจกำหนดให้จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ของ สวทช. ในรูปแบบของประโยชน์ตอบแทนอื่นตามมาตรา ๒๔ (๓) (จ)^๕ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ และมาตรา ๑๙ (๙)^๖ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูงฯ เพื่อให้เจ้าหน้าที่

มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ หมายความว่า การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานต่อไป และไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็นเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่ถูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่นายจ้างไม่สามารถดำเนินการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีโครงการปกติของธุรกิจหรือการค้าของนายจ้างซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปีโดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

มาตรา ๒๔ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลองค์การมหาชน ให้ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

๓๒๓

๓๒๓

(๓) ควบคุมดูแลการดำเนินงานและการบริหารงานทั่วไป ตลอดจนออกระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือข้อกำหนดเกี่ยวกับองค์การมหาชนในเรื่องดังต่อไปนี้

๓๒๓

๓๒๓

(จ) การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

๓๒๓

๓๒๓

มาตรา ๑๙ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบันให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และโดยเฉพาะให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๓๒๓

๓๒๓

(๔) ออกระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด หรือประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปของสถาบัน การประสานระหว่างสถาบันกับสำนักงานสาขา การจัดแบ่งส่วนงานของสถาบันและขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนงานดังกล่าว การบริหารงานบุคคล เงินเดือนและค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน การเงิน การพัสดุและทรัพย์สิน การงบประมาณ การบัญชี การจำหน่ายทรัพย์สินจากบัญชีเป็นสูญ การตรวจสอบภายใน การสรรหาหรือคัดเลือก ผู้อำนวยการ การปฏิบัติงานของผู้บริหาร การมอบให้ผู้อื่นรักษาการแทนหรือปฏิบัติราชการแทนผู้อำนวยการ และการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นแก่คณะกรรมการ ที่ปรึกษาคณะกรรมการ ผู้อำนวยการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ที่ปรึกษาคณะทำงาน เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบัน

๓๒๓

๓๒๓

ของ สวพส. ได้รับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกับลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานก็ชอบที่จะกระทำได้ ทั้งนี้ ตามแนวทางที่คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๔) ได้วินิจฉัยไว้ในเรื่องเสร็จที่ ๗๘๑/๒๕๕๔^๑ และคณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๒) ได้วินิจฉัยไว้ในเรื่องเสร็จที่ ๑๐๖๗/๒๕๕๔^๒ และตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๔^๓

สำหรับประเด็นที่สอง สาม และสี่ นั้น เมื่อได้ให้ความเห็นในประเด็นที่หนึ่งแล้วว่า สวพส. ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘^๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ จึงไม่จำเป็นต้องพิจารณาให้ความเห็นในประเด็นดังกล่าวอีก



(นายอัษฎพร จารุจินดา)

เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
พฤศจิกายน ๒๕๕๕

“บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ที่พ้นจากตำแหน่งเมื่อดำรงตำแหน่งครบวาระ ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ที่ นร ๐๔๐๑/๑๑๖๘ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๕๔ ถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

“บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยในกรณีการออกจากการงาน เพราะเหตุเกษียณอายุของเจ้าหน้าที่สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ส่งพร้อมหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ที่ นร ๐๔๐๑/๑๕๑๗ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๔ ถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

“มติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวเป็นเรื่องสืบเนื่องจากที่สำนักงาน ก.พ.ร. ได้นำแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยให้สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการตามความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ซึ่งสำนักงาน ก.พ.ร. ได้ปรับปรุงแนวทางดังกล่าวตามความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา และมีหนังสือจัดส่งแนวทางที่ปรับปรุงแล้วให้องค์การมหาชน ๓๗ แห่ง เพื่อให้นำไปใช้จัดทำหรือปรับปรุงระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องต่อไป ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ที่ นร ๑๒๐๐/๖๒๒ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๕ เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

“โปรดดูแจ้งกรณี ๔, ข้างต้น

เรื่องเสร็จที่ ๑๐๖๓/๒๕๕๔

บันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
เรื่อง การจ่ายค่าชดเชยในกรณีการออกจากงานเพราะเหตุเกษียณอายุของเจ้าหน้าที่
สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน)

สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ได้มีหนังสือ ที่ วท ๕๙๐๑/๕๑๗๙/๒๕๕๔ ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๕๔ ถึงสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา สรุปความได้ว่า สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) (สทท.) เป็นหน่วยงานของรัฐ จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๔๙ มีพันธกิจ ดังนี้

๑. วิจัย พัฒนาเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีนิวเคลียร์และการประยุกต์ใช้
๒. บริการเทคโนโลยีนิวเคลียร์ ผลผลิตผลิตภัณฑ์ไอโซโทปรังสี บริการจัดการกากกัมมันตรังสี บริการตรวจสอบโดยไม่ทำลาย และให้บริการทางด้านเทคนิคเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากสารกัมมันตรังสี ซึ่งใช้แล้วทุกประเภท

๓. บริการทางวิชาการ ส่งเสริม สนับสนุน และถ่ายทอดเทคโนโลยีทางด้านวิทยาศาสตร์นิวเคลียร์ ตลอดจนการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรด้านการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีนิวเคลียร์

สทท. ได้ออกข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๙ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ โดยในข้อ ๒๐ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๓ กำหนดไว้ว่า

“ข้อ ๒๐ ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างกับผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ ดังนี้

(๑) สัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงานฉบับแรกมีกำหนดระยะเวลาสามปี โดยกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๒) สัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงานฉบับที่สองมีกำหนดระยะเวลาห้าปี และสัญญาจ้างต่อจากนั้นมีกำหนดระยะเวลาห้าปี เว้นแต่ในปีที่จะครบเกษียณอายุสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกินวันที่ผู้นั้นเกษียณอายุ

(๓) สัญญาจ้างผู้บริหารฉบับแรกมีกำหนดระยะเวลาสามปีโดยกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๔) สัญญาจ้างผู้บริหารฉบับที่สองมีกำหนดระยะเวลาสี่ปี และสัญญาจ้างต่อจากนั้นมีกำหนดระยะเวลาสี่ปี เว้นแต่ในปีที่จะครบเกษียณอายุสัญญาจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้างไม่เกินวันที่ผู้นั้นเกษียณอายุ

สำหรับผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน สัญญาจ้างจะมีอายุคราวละห้าปี ตั้งแต่สัญญาจ้างฉบับแรกก็ได้ ทั้งนี้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ส่งพร้อมหนังสือ ที่ นร ๐๙๐๑/๑๕๑๗ ลงวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๕๔ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกามีถึงสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

เจ้าหน้าที่ที่จะได้รับการต่อสัญญาจ้างทุกครั้ง เว้นแต่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด ซึ่งจะกระทำก่อนครบอายุสัญญาจ้างไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน

ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ ต้องมีสิทธิ หน้าที่ และความเสมอภาคเท่าเทียมกันภายใต้ข้อบังคับนี้ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องกระทำด้วยความเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาต้องแจ้งผลการประเมินให้เจ้าหน้าที่ทราบทุกครั้งที่มีการประเมิน”

ข้อ ๑๐ แห่งข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๙ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ กำหนดไว้ว่า

“ข้อ ๑๐ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์

ฯลฯ

ฯลฯ”

ข้อ ๔๘ แห่งข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๙ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ กำหนดไว้ว่า

“ข้อ ๔๘ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างออกจากการงานในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ตาย

(๒) ครบเกษียณอายุ

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อ ๑๐

(๕) ยุบหรือเลิกตำแหน่งหรือยุบส่วนงาน

(๖) สิ้นสุดสัญญา

(๗) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้างตามข้อ ๕๐

(๘) ถูกสั่งลงโทษปลดออก”

ข้อ ๕๐ แห่งข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๙ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๙ กำหนดไว้ว่า

“ข้อ ๕๐ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากการงานหรือเลิกจ้างได้ ในการสั่งให้ออกจากการงานหรือเลิกจ้าง นอกจากให้ทำได้ในกรณีที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้แล้ว ให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ

(๑) เมื่อเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สม่ำเสมอ

(๒) เมื่อประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ

(๓) เมื่อขาดคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ ๑๐ หรือขาดพื้นฐานความรู้ก่อนการแต่งตั้ง โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๑๕

(๔) เมื่อไม่ได้มีการเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้สูงขึ้นติดต่อกัน ๒ ปี หรือภายในเวลา ๕ ปี ติดต่อกัน ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ๓ ครั้ง เว้นแต่กรณีได้รับเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งหรือเข้ารับการพัฒนามาตามข้อ ๒๕

(๕) เมื่อปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ตามข้อสัญญา

(๖) เมื่อต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก กรณีถูกจำคุกในความผิดหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อสถาบัน จะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกงานก็ได้

การออกจากงานตาม (๑) (๒) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด” สทน. จึงขอหารือว่า

(๑) ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ซึ่งได้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานฉบับแรกหรือฉบับที่สอง ตามข้อ ๒๐ (๑) และ (๒) แห่งข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๓ และต่อมามีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๐ และถือว่าสัญญาจ้างปฏิบัติงานได้สิ้นสุดลง สทน. ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือไม่ เพราะเหตุใด

(๒) ในกรณีการออกจากงานของเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๔๘ และข้อ ๕๐ แห่งข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ สทน. ต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือไม่ เพราะเหตุใด

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๒) ได้พิจารณาข้อหารือของสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) (สทน.) โดยได้รับฟังคำชี้แจงข้อเท็จจริงจากผู้แทนสำนักนายกรัฐมนตรี (สำนักงาน ก.พ.ร.) ผู้แทนกระทรวงแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) และผู้แทน สทน. แล้วปรากฏข้อเท็จจริงเพิ่มเติมว่า ตามที่ สทน. ได้ขอหารือมาสองประเด็นนั้น มีข้อเท็จจริงที่เป็นปัญหาเพียงประเด็นเดียว คือ กรณีที่เจ้าหน้าที่ (นายศักดิ์ดา เจริญ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (บริหาร)) ต้องออกจากงานเนื่องจากครบเกษียณอายุในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๕ สทน. จะต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ หรือไม่ เพราะเหตุใด

คณะกรรมการกฤษฎีกา (คณะที่ ๒) พิจารณาแล้ว เห็นว่า สทน. จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๙ และมาตรา ๕^๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ สทน. จึงเป็นองค์การมหาชนที่มีได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรเป็นหลัก โดยอยู่ภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนฯ และพระราชกฤษฎีกา

^๑ มาตรา ๕ เมื่อรัฐบาลมีแผนงานหรือนโยบายด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะเพื่อจัดทำบริการสาธารณะและมีความเหมาะสมที่จะจัดตั้งหน่วยงานบริหารขึ้นใหม่แตกต่างไปจากส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ โดยมีความมุ่งหมายให้มีการใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จะจัดตั้งเป็นองค์การมหาชนโดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกาตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้

กิจการอันเป็นบริการสาธารณะที่จะจัดตั้งองค์การมหาชนตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ การรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา การศึกษาอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ การทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การพัฒนาและส่งเสริมการกีฬา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและการวิจัย การถ่ายทอดและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ การบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข การสังคมสงเคราะห์ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน หรือการดำเนินการอันเป็นสาธารณประโยชน์อื่นใด ทั้งนี้ โดยต้องไม่เป็นกิจการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก

จัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ^๒ ซึ่งมาตรา ๓๘^๒ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชนบัญญัติให้กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ประกอบกับ (๓)^๓ แห่งกฎกระทรวง (พ.ศ. ๒๕๔๑) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดมิให้ใช้บทบัญญัติหมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ภายใต้บังคับของบทบัญญัติแห่งกฎหมายดังกล่าวข้างต้น สทท. ซึ่งเป็นองค์การมหาชนที่มีได้มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก จึงไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยตามมาตรา ๑๑๘^๔

^๒ มาตรา ๓๘ กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

^๓ การมิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนบังคับแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

(๓) มิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา ๑๒ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๒ ของหมวด ๑ บททั่วไป หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๒๓ ถึงมาตรา ๓๗ หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง ตั้งแต่มาตรา ๓๘ ถึงมาตรา ๔๓ หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก ตั้งแต่มาตรา ๔๔ ถึงมาตรา ๕๒ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตั้งแต่มาตรา ๕๓ ถึงมาตรา ๗๗ เว้นแต่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ และมาตรา ๗๐ หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๗๘ ถึงมาตรา ๙๑ หมวด ๗ สวัสดิการ ตั้งแต่มาตรา ๙๒ ถึงมาตรา ๙๙ หมวด ๘ การควบคุม ตั้งแต่มาตรา ๑๐๘ ถึงมาตรา ๑๑๕ หมวด ๑๐ การฝึกงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๑๖ ถึงมาตรา ๑๑๗ หมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ และหมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๑๒๖ ถึงมาตรา ๑๓๘ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

^๔ มาตรา ๑๑๘ ให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๔) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยสี่สิบวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๕) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(มีต่อหน้าถัดไป)

สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๙ และในข้อ ๑๒^๕ แห่งข้อบังคับดังกล่าวกำหนดให้ สทท. จัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยหลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนดังกล่าวให้เป็นไปตามที่ คณะอนุกรรมการกำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ดังนั้น ตามกรณีนี้หรือมานี้ จึงต้องพิจารณาจากข้อบังคับของ สทท. ว่าได้มีการกำหนดประโยชน์ตอบแทนไว้อย่างไร และเป็นการให้ ประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนหรือไม่ ซึ่งเป็นกรณีปัญหาข้อเท็จจริงที่ สทท. จะต้องเป็นผู้พิจารณา

(นายอัษฎพร จารุจินดา)
เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา
ธันวาคม ๒๕๕๔

^๕ ข้อ ๑๒ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้สถาบันจัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามความจำเป็นและเหมาะสม หลักเกณฑ์ และวิธีการ เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนดังกล่าวให้เป็นไปตามที่คณะอนุกรรมการกำหนดโดย ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ



ที่ นร ๑๒๐๐/ว๒๒

สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๕ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

เรียน ประธานกรรมการและผู้อำนวยการองค์การมหาชน ๓๗ แห่ง

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ นร ๐๕๐๕/๒๐๑๐๕ ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะรัฐมนตรี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕ ลงมติเห็นชอบแนวทางการจ่ายค่าชดเชยให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ตามมติคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ตามที่สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอ โดยให้สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการตามความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ทั้งนี้ ให้สำนักงาน ก.พ.ร. รับความเห็นของกระทรวงการคลัง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงพลังงาน กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปพิจารณาดำเนินการด้วยความละเอียดถี่ถ้วนแล้ว นั้น

ขอเรียนว่า สำนักงาน ก.พ.ร. ได้นำเรื่องนี้เสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ เฉพาะกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาองค์การมหาชนและองค์กรรูปแบบอื่นในกำกับของราชการฝ่ายบริหารที่มีใช้ส่วนราชการพิจารณา ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๕ และได้ปรับปรุงแนวทางดังกล่าวตามความเห็นของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาแล้ว รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย สำนักงาน ก.พ.ร. จึงขอส่งแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน มาเพื่อให้องค์การมหาชนนำไปใช้จัดทำหรือปรับปรุงระเบียบหรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้องต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กลุ่มพัฒนาองค์การมหาชนและหน่วยงานรูปแบบอื่นของรัฐฯ

โทร ๐๒ ๓๕๖ ๙๙๔๐

โทรสาร ๐๒ ๓๕๖ ๙๙๑๐

แนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน

หลักการ

๑. องค์การมหาชนเป็นหน่วยงานของรัฐที่จัดตั้งขึ้นโดยพระราชกฤษฎีกาที่ออกตามความในพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งมาตรา ๕ กำหนดว่าเป็นหน่วยงานที่มีได้มีวัตถุประสงค์ในการแสวงหากำไรเป็นหลัก

๒. ข้อ (๓) กฎกระทรวงแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดมิให้ใช้ข้อบังคับ หมวด ๑๑ ค่าชดเชย ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ ข้อบังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงาน ที่มีได้แสวงหากำไรทางเศรษฐกิจ ดังนั้น ภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงาน^๑ องค์การมหาชนซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไรเป็นหลัก ไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้าง ตามมาตรา ๑๑๘ ให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน

๓. มาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้กิจการขององค์การมหาชนไม่อยู่ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างขององค์การมหาชน ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

๔. เพื่อให้ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชนได้รับสิทธิประโยชน์ไม่น้อยกว่าลูกจ้างทั่วไปตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน คณะกรรมการองค์การมหาชนสามารถใช้อำนาจตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน ในการกำหนดค่าตอบแทนการเลิกจ้างได้ตามกรณี

สำนักงาน ก.พ.ร. จึงจัดทำแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้กับผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง เพื่อให้เกิดความชัดเจนในทางปฏิบัติสำหรับองค์การมหาชน เพื่อให้เป็นไปตามหลักการขององค์การมหาชน และสอดคล้องกับข้อกฎหมาย หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

^๑ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายความว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ ทั้งฉบับรวมถึงพระราชกฤษฎีกาและกฎกระทรวงที่ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ

คำนิยาม

“ผู้อำนวยกร” หมายความว่า ผู้อำนวยกร หรือผู้บริหารสูงสุดซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การมหาชน

“เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง” หมายความว่า บุคคลที่ปฏิบัติงานขององค์การมหาชนซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณขององค์การมหาชนจากหมวดค่าใช้จ่ายบุคลากร และมีลักษณะการจ้างตามที่กำหนดไว้ในคำสั่งจ้าง สัญญาจ้าง หรือข้อตกลงการจ้าง

ทั้งนี้ จะไม่นับรวมถึงลูกจ้างโครงการที่ปฏิบัติงานให้องค์การมหาชนเป็นการชั่วคราวและปฏิบัติงานที่มีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน หรืองานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในลักษณะการจ้างงานในโครงการเฉพาะ โดยองค์การมหาชนและลูกจ้างโครงการได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง ซึ่งปกติทั่วไปงานจะสิ้นสุดภายในระยะเวลาไม่เกิน ๒ ปี โดยเป็นการจ้างจากงบประมาณหมวดอื่นซึ่งมิใช่หมวดค่าใช้จ่ายบุคลากร

แนวปฏิบัติ

๑. การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างผู้อำนวยกร

องค์การมหาชนพึงจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างให้แก่ผู้อำนวยกรตามที่ระบุในสัญญาจ้าง

“การเลิกจ้างผู้อำนวยกร” หมายความว่า การกระทำใดที่องค์การมหาชนไม่ให้ผู้อำนวยกรทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ด้วยเหตุที่องค์การมหาชนถูกยุบเลิกหรือไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ หรือโดยเหตุอื่นที่กำหนดไว้ในข้อบังคับขององค์การมหาชนนั้นๆ ซึ่งองค์การมหาชนจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างให้แก่ผู้อำนวยกรตามที่ระบุในสัญญา

โดยคณะกรรมการองค์การมหาชนควรดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างให้กับผู้อำนวยกร ดังนี้

๑. ระบุเรื่องค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างผู้อำนวยกรในสัญญาจ้างให้ชัดเจนเมื่อเริ่มจ้าง ซึ่งผู้อำนวยกรและองค์การมหาชนรับทราบข้อกำหนดหรือเงื่อนไขการจ้างร่วมกัน โดยสัญญาจ้างอย่างน้อยควรระบุเงื่อนไขการพ้นจากตำแหน่ง เงื่อนไขการเลิกสัญญาจ้าง การประเมินผลการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง อัตราเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น

๒. สำหรับอัตราค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างนั้น ควรเทียบเคียงกับอัตราตามที่กำหนดในกฎหมายแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน โดย

ไม่ต้องนำไปพิจารณารวมกับกรอบค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชนซึ่งกำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของเงินอุดหนุนประจำปี

กรณีเลิกจ้างผู้อำนวยการที่ไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง

องค์การมหาชนไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างให้ผู้อำนวยการเนื่องจากไม่ผ่านการประเมินผลการทำงาน หรือบกพร่องต่อหน้าที่ หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ หรือขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับการเป็นผู้อำนวยการตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนหรือกฎหมายจัดตั้งองค์การมหาชน หรือการเลิกจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง หรือกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่องค์การมหาชน
- (๒) จงใจทำให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหาย
- (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ผ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งของคณะกรรมการหรือองค์การมหาชนอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และคณะกรรมการหรือองค์การมหาชนได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง คณะกรรมการหรือองค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องตักเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้อำนวยการได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

- (๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหาย

๒. การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างของผู้อำนวยการ

องค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างให้ผู้อำนวยการ

โดยคณะกรรมการองค์การมหาชนควรดำเนินการเกี่ยวกับค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง ดังนี้

๑. ระบุเรื่องการไม่จ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างให้ชัดเจนไว้ในสัญญาจ้าง ซึ่งผู้อำนวยการและองค์การมหาชนรับทราบข้อกำหนดหรือเงื่อนไขการจ้างร่วมกัน

๒. การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างให้กับผู้อำนวยการโดยอาศัยอำนาจตาม มาตรา ๓๔ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ กระทำมิได้ เนื่องจากคณะรัฐมนตรียังไม่ได้ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามเงื่อนไขของมาตราดังกล่าว

ในกรณีที่องค์การมหาชนมีข้อบังคับหรือกำหนดระเบียบไว้แตกต่างไปจากหลักเกณฑ์นี้ ให้ดำเนินการแก้ไข เปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์นี้โดยเร็ว

๓. การจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

องค์การมหาชนพึงจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างให้แก่ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามที่ระบุในสัญญาจ้างหรือระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างโดยไม่มีความผิด

“การเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง” หมายความว่า การกระทำใดที่องค์การมหาชนไม่ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ด้วยเหตุที่องค์การมหาชนถูกยุบเลิกและไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ การยุบเลิกตำแหน่ง หรือโดยเหตุอื่นที่กำหนดไว้ในข้อบังคับขององค์การมหาชนนั้นๆ

โดยคณะกรรมการองค์การมหาชนควรดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง ดังนี้

๑. กำหนดเรื่องค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างไว้ในสัญญาจ้าง

ให้ระบุเรื่องค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างในสัญญาจ้าง เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้ชัดเจนเมื่อเริ่มจ้าง โดยเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างและองค์การมหาชนรับทราบข้อกำหนดหรือเงื่อนไขการจ้างร่วมกันถึงเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้าง อนึ่ง สัญญาจ้างอย่างน้อยควรระบุเงื่อนไขการพ้นจากตำแหน่ง เงื่อนไขการเลิกสัญญาจ้าง การประเมินผลการทำงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง

๒. คณะกรรมการองค์การมหาชนกำหนดระเบียบหรือข้อบังคับเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๔ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อรองรับการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง ตามสัญญาจ้างข้างต้น

๓. สำหรับอัตราค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้างนั้น องค์การมหาชนควรเทียบเคียงกับอัตราตามที่กำหนด ในกฎหมายแรงงาน ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำใน

การจ้างงาน โดยไม่ต้องนำไปพิจารณาพร้อมกับกรอบค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การมหาชนซึ่งกำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของเงินอุดหนุนประจำปี

กรณีเลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง

องค์การมหาชนไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง ให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างเนื่องจากไม่ผ่านการประเมินผลการทำงาน หรือบกพร่องต่อหน้าที่ หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ หรือขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับการเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชนหรือกฎหมายจัดตั้งองค์การมหาชน หรือการเลิกจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง หรือกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่องค์การมหาชน

(๒) จงใจทำให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ผ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งของคณะกรรมการหรือองค์การมหาชนอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และคณะกรรมการหรือองค์การมหาชนได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง คณะกรรมการหรือองค์การมหาชนไม่จำเป็นต้องตกเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้องค์การมหาชนได้รับความเสียหาย



ประกาศคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ
เรื่อง ค่าชดเชยและค่าทดแทนสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน ฉบับที่ ๖ ได้ประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐ เป็นต้นไป มีผลให้ลูกจ้างที่เกษียณอายุ มีสิทธิได้รับเงินชดเชยตามกฎหมายดังกล่าว และตามมาตรา ๒๔ วรรคสองของกฎหมายว่าด้วยหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กำหนดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๓) แห่งพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๕ ประกอบมติคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๓/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประกาศนี้

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

ข้อ ๒ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชย เมื่อสำนักงานเลิกจ้าง ในกรณีดังนี้

(๑) กรณีถูกเลิกจ้าง เนื่องจากยุบตำแหน่งหรือเลิกตำแหน่งหรือยุบส่วนงานและไม่สามารถกำหนดให้ไปปฏิบัติงานในส่วนงานอื่นได้ หรือสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือถูกสั่งให้ออกจากงาน โดยไม่มีความผิด

(๒) กรณีเกษียณอายุตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ มีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุราชการได้ โดยให้แสดงเจตนาเป็นหนังสือต่อสำนักงาน และให้สำนักงานจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้นด้วย

ข้อ ๓ ให้สำนักงานจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามข้อ ๒ ตามระยะเวลาทำงานและอัตรา ดังนี้

(๑) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายค่าชดเชยในอัตราหนึ่งเดือนของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๒) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายค่าชดเชยในอัตราสามเดือนของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๓) เจ้าหน้าที่...

(๓) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายค่าชดเชยในอัตราหกเดือนของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๔) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายค่าชดเชยในอัตราแปดเดือนของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๕) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายค่าชดเชยในอัตราสิบเดือนของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๖) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมากกว่าสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายค่าชดเชยได้ตามที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานบัญญัติ

ข้อ ๔ สำนักงานไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อ ๓ ให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งถูกลงโทษทางวินัยถึงที่สุดให้ปลดออก หรือไล่ออก ทั้งนี้ตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันและเสียชีวิต ให้มีสิทธิได้รับค่าทดแทนค่าจ้างตามระยะเวลาทำงานและอัตราที่กำหนดในข้อ ๓ เว้นแต่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างนั้น จงใจทำให้สำนักงานได้รับความเสียหาย หรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สำนักงานได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง หรือถูกลงโทษตามข้อ ๔ สำนักงานไม่ต้องจ่ายค่าทดแทนดังกล่าว

ค่าทดแทนค่าจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำหนังสือระบุให้เป็นผู้รับประโยชน์ไว้ตามแบบที่สำนักงานกำหนด กรณีเจ้าหน้าที่และลูกจ้างมิได้มีหนังสือระบุให้ผู้ใดเป็นผู้รับประโยชน์ ให้จ่ายค่าทดแทนค่าจ้างให้แก่ บุตร ปิตามารดา และคู่สมรส ของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง คนละเท่าๆกัน

ข้อ ๖ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายปิยะสกล สกลสัตยาทร)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

ประธานกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ





ข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๕) (ค) (ง) (จ) และ (ช) และมาตรา ๓๒ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๕๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ คณะกรรมการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

“สำนักงานกองทุน” หมายความว่า สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

“ผู้จัดการ” หมายความว่า ผู้จัดการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของกองทุน แต่ไม่หมายความรวมถึงผู้จัดการ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของกองทุนที่มีลักษณะการจ้างงานปีต่อปี

“เจ้าหน้าที่ของรัฐ” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐที่มาช่วยงานของสำนักงานกองทุนเป็นการชั่วคราวตามมติคณะรัฐมนตรี หรือตามข้อตกลงระหว่างหน่วยงานต้นสังกัดของผู้นั้นกับสำนักงานกองทุน โดยมีสัญญาการจ้างที่แน่นอนตามระยะเวลาที่กำหนด

“ปีบัญชี” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป และให้ใช้ พ.ศ. ของปีถัดไปเป็นชื่อของปีบัญชานั้น

ข้อ ๕ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงานกองทุน ให้ผู้จัดการมีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำข้อเสนอและเกณฑ์ในการกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

(๒) กำหนดอัตราค่าตอบแทนแก่บุคคลที่จ้างเพื่อปฏิบัติงานเป็นการเฉพาะตามข้อ ๑๗ และเจ้าหน้าที่ของรัฐโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

(๓) จัดให้มีการประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการดำเนินงานตามข้อบังคับนี้ และรายงานผลการประเมินในภาพรวมแก่ คณะกรรมการ

ข้อ ๖ ให้ประธานกรรมการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ หรือ ดำเนินการอื่นใดเพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

การกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๗ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๑ แห่ง พระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๔๔

ข้อ ๘ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่มีสามประเภท ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งบริหาร
- (๒) ตำแหน่งวิชาการ
- (๓) ตำแหน่งปฏิบัติการ

ข้อ ๙ ระดับตำแหน่งเจ้าหน้าที่ แบ่งเป็นสามกลุ่ม ได้แก่

- (๑) ตำแหน่งบริหาร มีห้าระดับ ได้แก่
 - (ก) รองผู้จัดการ
 - (ข) ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้อำนวยการสำนักอาวุโส
 - (ค) ผู้อำนวยการสำนัก
 - (ง) ผู้อำนวยการฝ่าย และผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก
 - (จ) หัวหน้างาน และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย
- (๒) ตำแหน่งวิชาการ มีหกระดับ ได้แก่
 - (ก) ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และที่ปรึกษาอาวุโส
 - (ข) ผู้เชี่ยวชาญ และที่ปรึกษา
 - (ค) ผู้ชำนาญการพิเศษ
 - (ง) ผู้ชำนาญการ
 - (จ) นักวิชาการอาวุโส
 - (ฉ) นักวิชาการ
- (๓) ตำแหน่งปฏิบัติการ มีห้าระดับ ได้แก่
 - (ก) เจ้าหน้าที่ชำนาญงาน
 - (ข) เจ้าหน้าที่อาวุโส
 - (ค) เจ้าหน้าที่
 - (ง) พนักงานทักษะ
 - (จ) พนักงานบริการ

ข้อ ๑๐ ให้ผู้จัดการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในแต่ละตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะมีอยู่ในส่วนงานใด จำนวนเท่าใด ตำแหน่งใด ประเภทใด ระดับใด ให้ผู้จัดการกำหนด โดยคำนึงถึงความจำเป็น หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน ทั้งนี้ ภายใต้กรอบอัตรากำลังที่คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ

หมวด ๒

การได้มา การบรรจุ การแต่งตั้ง และการจ้าง

ข้อ ๑๒ ให้ผู้จัดการมีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งหรือจ้างบุคคลให้เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ในทุกตำแหน่ง

ข้อ ๑๓ การได้มาซึ่งบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งหรือจ้างให้เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง เว้นแต่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ผู้จัดการดำเนินการตามวิธีการและเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การสรรหา ให้ใช้กับการได้มาซึ่งเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งบริหาร และตำแหน่งวิชาการในระดับตั้งแต่ ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาขึ้นไป โดยให้ผู้จัดการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาซึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการสรรหา กรรมการสรรหาอื่นอีกไม่น้อยกว่าสองคน และเลขานุการ เพื่อสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับ ตำแหน่งโดยจะกำหนดให้มีการประกาศรับสมัครหรือไม่ก็ได้

(๒) การคัดเลือก ให้ใช้กับการได้มาซึ่งเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆ นอกเหนือจาก (๑) และลูกจ้างเป็น การทั่วไป โดยให้ผู้จัดการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกซึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการคัดเลือก กรรมการ คัดเลือกอื่นอีกไม่น้อยกว่าสองคน และเลขานุการ เพื่อดำเนินการประกาศรับสมัครและพิจารณาคัดเลือกด้วยการ ทดสอบการปฏิบัติงานหรือการสัมภาษณ์หรือวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด

ในกรณีที่ไมอาจดำเนินการตามวรรคหนึ่งได้ ให้ผู้จัดการนำเสนอวิธีการได้มาซึ่งตำแหน่งดังกล่าวต่อ คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๔ ให้ผู้จัดการจัดให้มีสัญญาจ้างบุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งหรือจ้าง ให้เป็นเจ้าหน้าที่หรือ ลูกจ้างในทุกตำแหน่ง โดยกำหนดระยะเวลาการจ้าง หน้าที่ความรับผิดชอบ และเงื่อนไขต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม รวมทั้งผู้จัดการอาจกำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติงานบุคคลนั้น ก็ได้ โดยให้กำหนดเงื่อนไขและระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานให้ชัดเจน

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้จัดการเห็นว่าบุคคลนั้นมีความประพฤติ ไม่เหมาะสม หรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นได้ ให้ผู้จัดการมี อำนาจสั่งให้บุคคลนั้นออกจากงานก่อนครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงานนั้นได้ แต่ถ้าผู้จัดการเห็นว่าควรให้ บุคคลนั้นทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกระยะหนึ่ง ให้ผู้จัดการสั่งให้บุคคลนั้นทดลองปฏิบัติงานต่อไปตามกำหนด ระยะเวลาที่เห็นสมควร

บุคคลที่ถูกสั่งให้ออกจากงานตามวรรคสอง ให้ถือเสมือนว่าไม่เคยเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของกองทุน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานหรือการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับ ในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๕ ถ้าตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือ ในกรณีที่กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่และยังไม่ได้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ผู้จัดการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือ ลูกจ้างตามที่เห็นสมควร ปฏิบัติหน้าที่หรือรักษาการในตำแหน่งนั้นเป็นการชั่วคราวได้

ให้รักษาการตามวรรคหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนรักษาการ ในกรณีที่ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติใดกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้รักษาการ ในตำแหน่งดังกล่าวเป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดนั้นด้วย

ข้อ ๑๖ ในกรณีจำเป็นผู้จัดการอาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ย้ายไปปฏิบัติงานในส่วนงานอื่นโดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ ๑๗ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งไม่ได้ออกจากงานในระหว่างทดลองปฏิบัติงานหรือไม่ได้ถูกเลิกจ้างตามข้อ ๑๐๐ (๖) หรือ (๗) ถ้าสมัครเข้าทำงานใหม่และสำนักงานกองทุนต้องการจะรับผู้นั้นกลับเข้าทำงานให้ผู้จัดการพิจารณาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่กองทุนจะได้รับ ทั้งนี้ จะบรรจุและแต่งตั้งหรือจ้างในตำแหน่งใดและให้ได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้จัดการกำหนด

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาการทำงาน สำนักงานกองทุนอาจนับเวลาทำงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้กลับเข้าทำงานตามวรรคหนึ่งในขณะที่เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างก่อนออกจากงานนั้นเป็นเวลาทำงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามข้อบังคับนี้ก็ได้

หมวด ๓

ค่าตอบแทน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง และการขึ้นเงินเดือน

ข้อ ๑๘ ค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ประกอบด้วย

(๑) เงินเดือน

(๒) ค่าตอบแทนตามผลงาน

(๓) ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ตามที่ผู้จัดการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๙ กรอบอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่แนบท้ายข้อบังคับนี้

บัญชีอัตราเงินเดือนดังกล่าวให้แสดงเฉพาะอัตราเงินเดือนขั้นสูงและขั้นต่ำเท่านั้น

ค่าตอบแทนตามผลงานคือค่าตอบแทนที่จ่ายตามผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานแต่ละบุคคลตามที่ผู้จัดการกำหนด

ถ้าปรากฏว่าค่าครองชีพสูงขึ้นหรือกรอบอัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้ผู้จัดการปรับกรอบอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๐ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตำแหน่งใด จะได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าใดภายในกรอบอัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้ ให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการกำหนดโดยไม่ต้องประกาศเป็นการทั่วไป แต่ให้แจ้งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทราบเป็นรายบุคคล

ในกรณีที่ผู้จัดการเห็นควรกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างคนใดให้แตกต่างไปจากกรอบอัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้ในบัญชีท้ายข้อบังคับนี้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างนั้นมีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญพิเศษ ผู้จัดการจะให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างนั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่ากรอบอัตราเงินเดือนที่กำหนดก็ได้ ทั้งนี้ ต้องไม่เกินร้อยละยี่สิบของกรอบบัญชีอัตราเงินเดือนและไม่เกินร้อยละสิบของจำนวนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๒๑ เงินเดือนหรือค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ของรัฐให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการกำหนด

ข้อ ๒๒ ให้ผู้จัดการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง หรือให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงาน หรือเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญประกอบการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งหรือจ้างบุคคลที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ผู้จัดการกำหนดเกณฑ์และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแจ้งให้เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐทราบ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐตามวรรคหนึ่ง ให้นับช่วงเวลาปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ และในกรณีที่เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ถูกสั่งย้ายหรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบหรือปฏิบัติงานพิเศษอื่นใดในรอบปีที่ผ่านมา ให้นำผลการปฏิบัติงานนั้นมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๒๔ การเลื่อนตำแหน่งและการขึ้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ผู้จัดการสั่งการโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณของงาน ความอุตสาหกรรม การรักษาวินัย และความเหมาะสมแก่ตำแหน่ง

ข้อ ๒๕ การขึ้นเงินเดือนประจำปี ให้ขึ้นตั้งแต่วันแรกของปีบัญชีของสำนักงานกองทุน โดยให้คิดตามเวลาปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานผู้นั้น หากมีเวลาปฏิบัติงานในปีบัญชีของสำนักงานกองทุนไม่ครบแปดเดือน ให้ขึ้นเงินเดือนตามสัดส่วนของเวลาที่ปฏิบัติในปีบัญชีของสำนักงานกองทุนนั้น โดยระยะเวลาปฏิบัติงานดังกล่าว ให้นับรวมช่วงของการทดลองปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ อาจไม่ได้รับการพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือนในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) อยู่ในช่วงเวลาทดลองปฏิบัติงาน

(๒) ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมามีอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ได้รับการขึ้นเงินเดือนตามที่ผู้จัดการกำหนด

(๓) ถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างการลงโทษทางวินัย จนกระทั่งถึงวันที่จะขึ้นเงินเดือน

การขึ้นเงินเดือนระหว่างปีให้แก่เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้กระทำเฉพาะผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน หรือผู้ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือผู้ทำความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ข้อ ๒๖ การขึ้นเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ผู้จัดการปรับได้ภายในวงเงินรวมไม่เกินร้อยละเจ็ดกึ่งของวงเงินรวมเงินเดือนของผู้มีสิทธิได้รับการขึ้นเงินเดือนของปีนั้น เว้นแต่ในปีใดที่ผู้จัดการพิจารณาเห็นว่าผลงานดีเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้จัดการเสนอเพิ่มวงเงินจากที่กำหนดโดยขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ในกรณีการปรับค่าตอบแทนตามผลงานของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นรายบุคคล ให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการกำหนด

ข้อ ๒๗ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งได้รับเงินเดือนถึงอัตราสูงสุดตามประเภทหรือระดับตำแหน่งในบัญชีอัตราเงินเดือนที่แนบท้ายข้อบังคับนี้อยู่ก่อนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้บุคคลนั้นได้รับค่าตอบแทนพิเศษรายเดือนตามผลการประเมิน ดังต่อไปนี้

(๑) อัตราร้อยละสองของเงินเดือน สำหรับระดับพอใช้

(๒) อัตราร้อยละสี่ของเงินเดือน สำหรับระดับดี

(๓) อัตราร้อยละหกของเงินเดือน สำหรับระดับดีมาก

ข้อ ๒๘ การเลื่อนตำแหน่ง ให้กระทำต่อเมื่อมีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่หรือปรับปรุงตำแหน่งงานใหม่ หรือตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าว่างลงและจำเป็นต้องมีผู้ทำหน้าที่ หรือมีการปรับระดับตำแหน่งที่เป็นอยู่ในขณะนั้นให้สูงขึ้นเพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงาน ขอบเขต และปริมาณงาน และบุคคลนั้นมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) ผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่ในขั้นดีตลอดมา

(๒) มีความชำนาญในตำแหน่งหน้าที่เป็นอย่างดีหรือมากกว่าตำแหน่งที่ดำรงอยู่

- (๓) มีความสามารถในหน้าที่เป็นอย่างดีและสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสูงกว่าได้
- (๔) ลักษณะงานในตำแหน่งใหม่เหมาะสมกับคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับการเลื่อนขึ้นไป

ข้อ ๒๙ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ใดซึ่งอยู่ระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยก่อนมีการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน ให้ชะลอการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนผู้นั้นไว้ก่อนและให้กักเงินสำหรับการขึ้นเงินเดือนไว้ด้วย

เมื่อการสอบสวนแล้วเสร็จในปีบัญชีใด และปรากฏว่าผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่มีมลทินมัวหมอง และผู้จัดการเห็นว่าผู้นั้นมีผลงานอยู่ในเกณฑ์สมควรได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน ให้ผู้จัดการมีอำนาจสั่งเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนในปีบัญชีของสำนักงานกองทุนนั้นได้ โดยให้สั่งเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีบัญชีที่ต้องรอการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนไว้ตามสิทธิด้วย

ข้อ ๓๐ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ใดซึ่งผู้จัดการเห็นสมควรให้เลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน แต่ได้ถึงแก่ความตายอันมิใช่เกิดขึ้นเนื่องจากการกระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงของตน หรือต้องออกจากงานเพราะเจ็บป่วยโดยแพทย์ได้ตรวจแล้วเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อีก หรือต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนประจำปีตามปกติ ผู้จัดการจะสั่งเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันแรกของปีบัญชีที่มีสิทธิจะได้เลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนนั้นก็ไว้

ข้อ ๓๑ ในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน หากผู้จัดการพิจารณาแล้วเห็นว่า เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ใดปฏิบัติงานตามหน้าที่ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร หรือไม่อยู่ในหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนตามข้อบังคับนี้และตามที่ผู้จัดการกำหนด ให้งดเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือนสำหรับผู้นั้น

หมวด ๔

วัน เวลา และชั่วโมงทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปี และการลา

ข้อ ๓๒ วัน เวลา และชั่วโมงทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปี ของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยอนุโลม เว้นแต่ผู้จัดการจะประกาศกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ข้อ ๓๓ การลามีเก้าประเภท ดังนี้

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลากิจส่วนตัว
- (๓) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๔) การลาคลอดบุตร
- (๕) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
- (๖) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (๗) การลาเข้ารับการตรวจพลหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๘) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร
- (๙) การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้จัดการกำหนด

หมวด ๕
การพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ ๑
บททั่วไป

ข้อ ๓๔ การพัฒนาบุคลากรอาจกระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) ศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือปฏิบัติงานวิชาการ
- (๒) เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๓) แลกเปลี่ยนพนักงาน
- (๔) วิธีการอย่างอื่นที่จำเป็นและเหมาะสม

การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือปฏิบัติงานวิชาการ ให้เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ประสงค์จะลาทำบันทึกโดยแจ้งรายละเอียดของหลักสูตรการศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือปฏิบัติงานวิชาการ และระยะเวลา พร้อมด้วยประมาณการงบประมาณเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเพื่อพิจารณาให้ความเห็นก่อนเสนอให้ผู้จัดการพิจารณาอนุมัติ ทั้งนี้ ตามแบบและเงื่อนไขที่ผู้จัดการกำหนด

ข้อ ๓๕ ในการพิจารณาอนุมัติการลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือปฏิบัติงานวิชาการที่มีระยะเวลาดังแต่หนึ่งเดือนขึ้นไป ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งซึ่งผู้จัดการแต่งตั้งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ตำแหน่งบริหารไม่น้อยกว่าสองคนเป็นกรรมการ และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านบุคลากรเป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้คณะกรรมการตามวรรคหนึ่งมีหน้าที่พิจารณาเสนอความเห็นเพื่อให้ผู้จัดการพิจารณาอนุมัติ โดยให้พิจารณาถึงความจำเป็นและความต้องการของสำนักงานกองทุนที่จะให้ผู้มีความรู้ ความชำนาญในสาขาวิชา และระดับความรู้ที่เหมาะสมแก่หน้าที่ที่กำหนดให้กลับมาปฏิบัติงาน รวมทั้งผลการปฏิบัติงานในระยะเวลาที่ผ่านมาของผู้ปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้ ให้กำหนดโครงการศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือปฏิบัติงานวิชาการ และกำหนดแผนงาน หรือโครงการที่จะให้ผู้นั้นกลับมาปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า

ในกรณีขอลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือปฏิบัติงานวิชาการที่มีระยะเวลาดำกว่าหนึ่งเดือน ให้ผู้อำนวยการสำนักที่เกี่ยวข้องพิจารณาเสนอความเห็นเพื่อให้ผู้จัดการพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๓๖ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ประสงค์จะลาเพื่อไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดุงาน ไม่ว่าในประเทศหรือต่างประเทศ โดยมีระยะเวลาดังแต่สามเดือนขึ้นไป ต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ประสงค์จะลาไปปฏิบัติงานวิชาการต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

ข้อ ๓๗ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือปฏิบัติงานวิชาการ จะเปลี่ยนแปลงกำหนดเวลา สถานศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือปฏิบัติงานวิชาการ ให้แตกต่างไปจากที่ได้รับอนุมัติไว้มิได้ เว้นแต่ได้รับอนุมัติจากผู้จัดการเป็นกรณีไป

ข้อ ๓๘ การลาตามข้อ ๓๔ (๒) (๓) และ (๔)ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่กำหนดในข้อ ๓๔ วรรคสอง ข้อ ๓๕ ข้อ ๓๖ และข้อ ๓๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ส่วนที่ ๒ การศึกษาต่อในประเทศ

ข้อ ๓๙ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อในประเทศ และใช้เวลาในการศึกษาในเวลาปฏิบัติงานของกองทุนโดยไม่ได้รับเงินเดือน จะต้องปฏิบัติงานชดใช้ให้กองทุนเท่าระยะเวลาที่ได้ลาไปศึกษา มิฉะนั้น ผู้นั้นต้องชดใช้เงินให้กองทุนเป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษา

ข้อ ๔๐ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อในประเทศ และใช้เวลาศึกษาในเวลาปฏิบัติงานบางส่วนของกองทุนโดยได้รับเงินเดือนเต็มจำนวน จะต้องปฏิบัติงานชดใช้ให้กองทุนเท่าระยะเวลาที่ได้ไปศึกษา มิฉะนั้น ผู้นั้นต้องชดใช้เงินให้กองทุนเป็นจำนวนเท่ากับจำนวนเงินเดือนตามสัดส่วนที่ใช้เวลาปฏิบัติงานของกองทุนตลอดระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษา

ผู้ที่ขออนุมัติลาไปศึกษาต่อในประเทศตามวรรคหนึ่ง ต้องใช้ระยะเวลาศึกษาในเวลาปฏิบัติงานของกองทุนไม่เกินร้อยละยี่สิบห้าของระยะเวลาทั้งหมด

ข้อ ๔๑ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อในประเทศ และใช้เวลาศึกษานอกเวลาปฏิบัติงานของกองทุน โดยได้รับเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา จะต้องปฏิบัติงานชดใช้ให้กองทุนเท่าระยะเวลาที่ได้ไปศึกษา มิฉะนั้น ผู้นั้นต้องชดใช้เงินให้กองทุนเป็นจำนวนเท่ากับหนึ่งเท่าครึ่งของจำนวนเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายที่ได้รับทั้งหมด

จำนวนเงินที่สำนักงานกองทุนจะพิจารณาให้การสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาตามวรรคหนึ่งได้ต้องไม่เกินกว่าร้อยละเจ็ดสิบของเงินค่าลงทะเบียนในการศึกษา แต่ตลอดหลักสูตรต้องไม่เกินกว่าสองแสนบาท

ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อตามวรรคหนึ่ง มีสิทธิลาเพื่อการศึกษาเพิ่มเติมได้อีกไม่เกินสิบวันต่อปี ทั้งนี้ ต้องไม่กระทบกระเทือนต่อการปฏิบัติงานประจำปีและงานที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ ๓ การศึกษาต่อในต่างประเทศ

ข้อ ๔๒ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อในต่างประเทศ โดยไม่ได้รับเงินเดือนและไม่ได้รับเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา จะต้องปฏิบัติงานชดใช้ให้กองทุนเท่าระยะเวลาที่ได้ไปศึกษา มิฉะนั้น ผู้นั้นต้องชดใช้เงินให้กองทุนเป็นจำนวนสองเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษา

ข้อ ๔๓ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อในต่างประเทศ โดยได้รับเงินเดือนเต็มจำนวน จะต้องปฏิบัติงานชดใช้ให้กองทุนเท่าระยะเวลาที่ได้ไปศึกษา มิฉะนั้น ผู้นั้นต้องชดใช้เงินให้กองทุนเป็นจำนวนเท่ากับจำนวนเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษา บวกด้วยสองเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษา

ข้อ ๔๔ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อในต่างประเทศ โดยได้รับเงินเดือนเต็มจำนวนและเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา จะต้องปฏิบัติงานชดใช้ให้กองทุนเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสองเท่าของระยะเวลาที่ได้ไปศึกษา มิฉะนั้น ผู้นั้นต้องชดใช้เงินให้กองทุนเป็นจำนวนเท่ากับจำนวนเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษา บวกด้วยสองเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษา และบวกด้วยจำนวนเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษา

ส่วนที่ ๔
การฝึกอบรม และดูงาน

ข้อ ๔๕ ผู้ที่ประสงค์จะลาไปฝึกอบรม หรือดูงาน ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ โดยไม่ขอรับเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายจากกองทุน ให้มีสิทธิขอลาเข้ารับการฝึกอบรม หรือดูงานได้รวมกันไม่เกินปีละสิบวันทำการ โดยไม่ถือเป็นวันลา

ส่วนที่ ๕
การลาไปปฏิบัติงานวิชาการ

ข้อ ๔๖ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปปฏิบัติงานวิชาการที่มีระยะเวลาดังแต่สามเดือนขึ้นไป โดยได้รับเงินเดือน จะต้องปฏิบัติงานชดเชยให้กองทุนเท่าระยะเวลาที่ได้ลาไปปฏิบัติงานวิชาการ มิฉะนั้น ผู้นั้นต้องชดเชยเงินให้กองทุนเป็นจำนวนเท่ากับจำนวนเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปปฏิบัติงานวิชาการ

ในกรณีที่ผู้ได้รับอนุมัติให้ลาไปปฏิบัติงานวิชาการตามวรรคหนึ่ง ได้รับเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อปฏิบัติงานวิชาการดังกล่าวด้วย หากไม่ปฏิบัติงานชดเชยให้กองทุนเท่าระยะเวลาที่ได้ลาไปปฏิบัติงานวิชาการ นอกจากผู้นั้นจะต้องชดเชยเงินให้กองทุนตามวรรคหนึ่งแล้ว ต้องชดเชยเงินให้กองทุนเท่ากับจำนวนเงินสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อปฏิบัติงานวิชาการที่ได้รับด้วย

ผู้ที่ประสงค์จะลาไปปฏิบัติงานวิชาการให้มีสิทธิลาไปปฏิบัติงานวิชาการได้ครั้งละไม่เกินหกเดือน แต่ทั้งนี้ การใช้สิทธิลาไปปฏิบัติงานวิชาการในแต่ละครั้งต้องมีระยะห่างกันไม่น้อยกว่าสามปี

ส่วนที่ ๖
การกลับเข้าปฏิบัติงาน

ข้อ ๔๗ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาเพื่อการพัฒนาบุคลากรตามข้อ ๓๔ ซึ่งมีระยะเวลาดังแต่สามเดือนขึ้นไป เมื่อวัตถุประสงค์แห่งการลาลิ้นสุดลง ไม่ว่าจะครบกำหนดระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติหรือไม่ก็ตาม จะต้องรายงานตัวเข้าปฏิบัติงานและรายงานผลการลาเพื่อการพัฒนาบุคลากรต่อผู้จัดการภายในสิบห้าวันนับจากวันที่วัตถุประสงค์แห่งการลาลิ้นสุดลง

ข้อ ๔๘ ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาเพื่อการพัฒนาบุคลากรตามข้อ ๓๕ ไปแล้ว และกลับเข้ามาปฏิบัติงานชดเชยให้กองทุนยังไม่ครบหนึ่งปี ย่อมไม่มีสิทธิลาเพื่อการพัฒนาบุคลากรตามข้อ ๓๕ อีก เว้นแต่กรณีจำเป็น ผู้จัดการอาจพิจารณาอนุมัติเป็นกรณีพิเศษได้

หมวด ๖
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น

ส่วนที่ ๑
บททั่วไป

ข้อ ๔๙ ให้สำนักงานกองทุนจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น รวมถึงการออมทรัพย์และเงินตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจในการรักษาสุขภาพแก่ผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๕๐ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นของผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐมีดังต่อไปนี้

- (๑) การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ
- (๒) การรักษาพยาบาล
- (๓) การสงเคราะห์เนื่องจากได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานจนถึงแก่ชีวิตหรือทุพพลภาพ

(๔) เงินช่วยเหลือเพื่อการเลี้ยงดูบุตร

(๕) เงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตร

(๖) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นตามที่ผู้จัดการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ให้บุคคลในครอบครัวของผู้มีสิทธิ ซึ่งได้แก่ บิดา มารดา คู่สมรส และบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายที่มีอายุไม่เกินสิบแปดปี มีสิทธิได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตาม (๖) ด้วย

ส่วนที่ ๒
การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ

ข้อ ๕๑ ให้สำนักงานกองทุนจัดให้มีประกันชีวิตและอุบัติเหตุแก่ผู้มีสิทธิในลักษณะการประกันหมู่
ในกรณีที่ผู้มีสิทธิประสงค์จะจ่ายเบี้ยประกันเพิ่มด้วยตนเองเพื่อขอรับสิทธิตามกรมธรรม์เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากที่สำนักงานกองทุนจัดให้ตามวรรคหนึ่ง ให้กระทำได้โดยได้รับอนุมัติจากผู้จัดการ แต่ทั้งนี้ในกรณีที่ทำให้จำนวนเบี้ยประกันที่กองทุนจ่ายตามวรรคหนึ่งเพิ่มสูงขึ้น ผู้มีสิทธินั้นจะต้องเป็นผู้ชำระเบี้ยประกันในส่วนที่เพิ่มขึ้น

ส่วนที่ ๓
การรักษาพยาบาล

ข้อ ๕๒ ให้สำนักงานกองทุนจัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งเรียกว่า “กองทุนสวัสดิการสำหรับบุคลากรของกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ” เรียกโดยย่อว่า “กองทุนสวัสดิการ” มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้จ่ายเป็นสวัสดิการด้านสุขภาพการรักษาพยาบาล และรายจ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ

ในวันต้นปีกองทุน ให้สำนักงานกองทุนเบิกจ่ายเงินจากบัญชีกองทุนในส่วนของค่าบริหารจัดการสำนักงานกองทุนเข้าบัญชีกองทุนสวัสดิการ โดยจ่ายเป็นจำนวนเงินเท่ากับอัตราเบี้ยประกันสุขภาพหมู่ของบริษัทประกันชีวิตสำหรับจำนวนบุคลากรของกองทุนทั้งหมดเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของกองทุนสวัสดิการ

หากปรากฏว่าในระหว่างปีกองทุน กองทุนมีจำนวนบุคลากรเพิ่มขึ้นหรือลดลง ให้สำนักงานกองทุน เบิกจ่ายเงินจากบัญชีกองทุนในส่วนของการบริหารจัดการสำนักงานกองทุนเข้าบัญชีกองทุนสวัสดิการเพิ่มเติม หรือเบิกจ่ายเงินจากบัญชีกองทุนสวัสดิการคืนกลับเข้าบัญชีกองทุนในส่วนของการบริหารจัดการสำนักงานกองทุน ทั้งนี้ โดยใช้อัตราเบี้ยประกันสุขภาพหมู่ของบริษัทประกันชีวิตเดิมตามวรรคสองมาคิดคำนวณสำหรับจำนวน บุคลากรที่เพิ่มขึ้นหรือลดลงนั้น แล้วแต่กรณี

ปีกองทุนตามข้อนี้ หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

ข้อ ๕๓ ให้สำนักงานกองทุนจัดทำประกาศเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์สำหรับสวัสดิการสุขภาพ และ หลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลและสุขภาพ โดยประกาศแจ้งให้บุคลากรของกองทุนทราบเป็นการทั่วไป

ข้อ ๕๔ ให้สำนักงานกองทุนจัดให้มีระบบการบริหารจัดการกองทุนสวัสดิการเพื่อให้เกิดความมั่นคง โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

ข้อ ๕๕ ในระหว่างปีกองทุนใด หากเกิดกรณีมีการเจ็บป่วยร้ายแรงอันเป็นเหตุให้กองทุนสวัสดิการ ต้องมีค่าใช้จ่ายสูงมาก ให้ผู้จัดการเบิกจ่ายเงินจากบัญชีกองทุนในส่วนของการบริหารจัดการสำนักงานกองทุน เพิ่มเติมในลักษณะเงินยืมโดยไม่มีดอกเบี้ยมาใช้จ่ายก่อนได้ แต่ทั้งนี้ ผู้จัดการจะต้องดำเนินการปรับลดรายการสิทธิ ประโยชน์หรืออัตราการเบิกจ่ายให้ได้สิทธิประโยชน์ลดลง และจัดทำแผนการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการ เพื่อให้กองทุนสวัสดิการสามารถคืนเงินที่ยืมดังกล่าวได้โดยเร็ว

การเบิกจ่ายเงินของผู้จัดการตามวรรคหนึ่ง ให้สามารถกระทำได้ตามความจำเป็นภายในวงเงินไม่เกินสาม เท่าของจำนวนเงินที่เบิกจ่ายเข้ากองทุนสวัสดิการเมื่อต้นปีกองทุนนั้น

ข้อ ๕๖ ในกรณีที่ผู้จัดการพบว่า ผู้มีสิทธิขอเบิกค่ารักษาพยาบาลและสุขภาพ และสิทธิประโยชน์ สำหรับสวัสดิการสุขภาพเป็นจำนวนมากผิดปกติ หรือมีเหตุสงสัยว่าผู้มีสิทธิอาจใช้สิทธิโดยไม่สุจริต ให้ผู้จัดการมีสิทธิแจ้งให้ผู้มีสิทธิส่งข้อมูล เอกสาร รายงานทางการแพทย์ รายงานผลการตรวจสุขภาพ รายการ รักษาพยาบาล หรือเอกสารหลักฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องภายในระยะเวลาที่ กำหนด แต่ทั้งนี้ต้องให้ระยะเวลาไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

ในกรณีที่ผู้มีสิทธิขอเบิกค่ารักษาพยาบาลและสุขภาพ และสิทธิประโยชน์สำหรับสวัสดิการสุขภาพ ผิดแผกหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้จัดการตามวรรคหนึ่งโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ผู้จัดการมีสิทธิปฏิเสธ ไม่ให้เบิกค่ารักษาพยาบาลและสุขภาพ และสิทธิประโยชน์สำหรับสวัสดิการสุขภาพในครั้งนั้นได้

ส่วนที่ ๔

การสงเคราะห์เนื่องจากได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วย
เพราะเหตุปฏิบัติงานจนถึงแก่ชีวิตหรือทุพพลภาพ

ข้อ ๕๗ การสงเคราะห์เนื่องจากได้รับอันตรายหรือเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานจนถึงแก่ชีวิตหรือ ทุพพลภาพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้จัดการกำหนด

ข้อ ๕๘ ในกรณีที่ผู้มีสิทธิผู้ใดถึงแก่ชีวิตเพราะเหตุปฏิบัติงาน นอกจากประโยชน์อันพึงจะได้รับ ตามข้อ ๕๓ แล้ว ให้สำนักงานกองทุนจ่ายเงินเดือนในเดือนที่ถึงแก่ชีวิตให้เต็มเดือน โดยจ่ายให้แก่ทายาทผู้รับ มรดกของผู้มีสิทธิตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ส่วนที่ ๕
เงินช่วยเหลือเพื่อการเลี้ยงดูบุตร

ข้อ ๕๙ ผู้มีสิทธิมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือเพื่อการเลี้ยงดูบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีอายุไม่เกินสามปี ได้จำนวนไม่เกินสามคน โดยอัตราเงินช่วยเหลือให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการประกาศกำหนด

ข้อ ๖๐ ในกรณีที่ผู้มีสิทธิมีคู่สมรสซึ่งเป็นผู้มีสิทธิเช่นเดียวกันและมีบุตรด้วยกัน ให้ผู้มีสิทธิเพียงคนเดียวเป็นผู้มีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือเพื่อการเลี้ยงดูบุตร

ข้อ ๖๑ ให้สำนักงานกองทุนจ่ายเงินช่วยเหลือเพื่อการเลี้ยงดูบุตรให้แก่ผู้มีสิทธิทุกสิ้นเดือน

ในกรณีที่ผู้มีสิทธิผู้ใดพ้นสภาพการเป็นผู้มีสิทธิก่อนสิ้นเดือน ผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการเลี้ยงดูบุตรตามวรรคหนึ่ง เว้นแต่กรณีที่พ้นสภาพการเป็นผู้มีสิทธิเพราะเสียชีวิตหรือถูกยุบหรือยกเลิกส่วนงาน

ในกรณีที่บุตรของผู้มีสิทธิเสียชีวิตก่อนถึงวันครบกำหนดจ่ายเงิน ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการเลี้ยงดูบุตรในเดือนนั้นเต็มจำนวนตามสิทธิเป็นเดือนสุดท้าย

ส่วนที่ ๖
เงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตร

ข้อ ๖๒ เงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรมีสองประเภท ดังนี้

(๑) เงินบำรุงการศึกษา หมายความว่า เงินประเภทต่างๆ ที่สถานศึกษาของทางราชการเรียกเก็บ

(๒) เงินค่าเล่าเรียน หมายความว่า เงินค่าหน่วยกิต ค่าลงทะเบียนแรกเข้าและค่าขึ้นทะเบียนนักเรียน ค่าบำรุงห้องสมุด ค่าบำรุงกีฬา ค่าเวชภัณฑ์ ค่าภาคปฏิบัติ ค่าวัสดุฝึกหัด หรือค่าอุปกรณ์การศึกษา หรือค่าธรรมเนียมต่างๆ ซึ่งสถานศึกษาของเอกชนเรียกเก็บตามอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ

ข้อ ๖๓ ผู้มีสิทธิมีสิทธิขอรับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีอายุครบสามปี แต่ไม่เกินยี่สิบห้าปี ในวันที่ ๑ พฤษภาคม ได้เพียงคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม

การนับลำดับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สามตามวรรคหนึ่ง ให้นับเรียงลำดับการเกิดก่อนหลัง ทั้งนี้ไม่ว่าเป็นบุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งใด หรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่

ผู้มีสิทธิผู้ใดมีบุตรเกินสามคน ถ้าบุตรคนหนึ่งคนใดในจำนวนสามคนตามวรรคหนึ่งตาย ภายหลังการจนไม่สามารถเล่าเรียนได้ หรือเป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถที่มีได้ศึกษาในสถานศึกษาที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตร วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ก่อนอายุครบยี่สิบห้าปีบริบูรณ์ ก็ให้ผู้มีสิทธิคนนั้นมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรเพิ่มขึ้นอีกเท่าจำนวนบุตรที่ตาย ภายหลังการหรือเป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบนั้น โดยให้นับบุตรที่อยู่ในลำดับถัดไปก่อน

ข้อ ๖๔ ผู้มีสิทธิผู้ใดยังไม่มีบุตรหรือมีบุตรที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรยังไม่ถึงสามคน ถ้าต่อมามีบุตรแฝดซึ่งทำให้มีจำนวนบุตรเกินสามคน ให้ผู้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรสำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้าย

ในกรณีที่บุตรคนหนึ่งคนใดของผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งตาย ภายหลังการจนไม่สามารถเล่าเรียนได้ หรือเป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถที่มีได้ศึกษาในสถานศึกษาที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาของบุตร วิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ก่อนอายุครบยี่สิบห้าปีบริบูรณ์ ก็ให้ลดจำนวนบุตรที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรลงเท่ากับจำนวนที่ลดลงนั้น แต่ไม่ตัดสิทธิที่จะได้รับเงินช่วยเหลือตามข้อ ๖๓ วรรคสาม

ข้อ ๖๕ ในกรณีที่ผู้มีสิทธิผู้ใดมีคู่สมรสที่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรจากหน่วยงานอื่นแล้ว ผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรจากกองทุน เว้นแต่เงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรที่ได้รับจากหน่วยงานอื่นนั้นต่ำกว่าเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรตามข้อบังคับนี้ ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรเฉพาะส่วนที่ขาดอยู่

ข้อ ๖๖ ในกรณีที่ผู้มีสิทธิมีคู่สมรสซึ่งเป็นผู้มีสิทธิเช่นเดียวกัน ให้ผู้มีสิทธิเพียงคนเดียวมีสิทธิรับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรตามข้อบังคับนี้ แต่ถ้าผู้มีสิทธิและคู่สมรสได้หย่าขาดจากกันหรือแยกกันอยู่โดยมิได้หย่าขาดจากกันตามกฎหมาย ให้ฝ่ายที่ปกครองบุตรหรืออุปการะเลี้ยงดูบุตรเป็นผู้ใช้สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรสำหรับบุตรที่อยู่ในอำนาจปกครองหรืออยู่ในอุปการะเลี้ยงดูของตน

ข้อ ๖๗ ให้สำนักงานกองทุนจ่ายเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรให้แก่ผู้มีสิทธิตามหลักเกณฑ์ ประเภท และอัตรา ดังต่อไปนี้

(๑) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแตกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้รับเงินบำรุงการศึกษาเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๒) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการในหลักสูตรระดับปริญญาตรี ให้ได้รับเงินบำรุงการศึกษาเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๓) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนเต็มจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๔) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนในหลักสูตรระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า แต่ไม่สูงกว่าระดับอนุปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และหลักสูตรนั้นแตกต่างหากจากหลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนครึ่งหนึ่งของจำนวนเงินที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๕) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชนในหลักสูตรระดับปริญญาตรี ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนครึ่งหนึ่งของจำนวนเงินที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

สถานศึกษาของทางราชการตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า

(๑) มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการหรือส่วนราชการอื่นหรือที่อยู่ในกำกับของรัฐ

(๒) วิทยาลัยหรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งมีฐานะเทียบเท่าวิทยาลัยในสังกัดหรืออยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.พ. รับรองคุณวุฒิ

(๓) โรงเรียนในสังกัดหรืออยู่ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัย วิทยาลัย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง และให้หมายความรวมถึงโรงเรียนที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีการจัดระดับชั้นเรียนด้วย

(๔) โรงเรียนในสังกัดหรืออยู่ในกำกับของส่วนราชการอื่นหรือองค์การของรัฐบาลที่ ก.พ. รับรองคุณวุฒิ

(๕) โรงเรียนในสังกัดส่วนราชการที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๖) สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่มีการจัดระดับชั้นเรียนในสังกัดส่วนราชการ

สถานศึกษาของเอกชนตามวรรคหนึ่ง หมายความว่า

- (๑) สถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
- (๒) โรงเรียนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาในระบบโรงเรียน และให้รวมถึงโรงเรียนนานาชาติ

ข้อ ๖๘ ในกรณีที่มีการเบิกเงินค่าบำรุงการศึกษาหรือค่าเล่าเรียนในปีการศึกษานั้นเต็มจำนวนตามอัตราที่ผู้มีสิทธิได้รับ ผู้มีสิทธินั้นจะนำเงินค่าบำรุงการศึกษาหรือค่าเล่าเรียนในภาคฤดูร้อนที่สถานศึกษาเรียกเก็บมาเบิกอีกไม่ได้

ในกรณีที่ผู้มีสิทธิได้เบิกเงินค่าบำรุงการศึกษาหรือค่าเล่าเรียนในปีการศึกษานั้นต่ำกว่าอัตราที่ผู้มีสิทธิได้รับ ผู้นั้นมีสิทธินำเงินค่าบำรุงการศึกษาหรือค่าเล่าเรียนภาคฤดูร้อนที่สถานศึกษาเรียกเก็บมาเบิกได้ แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

ปีการศึกษาตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง หมายความว่า ปีการศึกษาที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนราชการเจ้าสังกัดหรือที่กำกับ มหาวิทยาลัย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง หรือองค์การของรัฐบาล

ข้อ ๖๙ ให้ผู้จัดการเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติการเบิกจ่ายเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรโดยให้ผู้มีสิทธิยื่นใบเบิกเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรตามแบบที่สำนักงานกองทุนกำหนด พร้อมกับหลักฐานการรับเงินของสถานศึกษาต่อผู้จัดการภายในกำหนดเวลาหนึ่งปี นับแต่วันเปิดภาคเรียนของแต่ละภาคสำหรับสถานศึกษาที่เรียกเก็บเงินบำรุงการศึกษาหรือเงินค่าเล่าเรียนเป็นรายภาคเรียน หรือวันเปิดภาคต้นของปีการศึกษาสำหรับสถานศึกษาที่เรียกเก็บเงินค่าบำรุงการศึกษาหรือเงินค่าเล่าเรียนครั้งเดียวตลอดปี หากพ้นกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว ให้ถือว่าสิทธิในการขอรับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรสำหรับภาคการศึกษาหรือปีการศึกษานั้นเป็นอันระงับไป

ข้อ ๗๐ ผู้มีสิทธิผู้ใดใช้สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรโดยทุจริตหรือกรอกข้อความในคำขอเบิกเงินอันเป็นเท็จ นอกจากจะต้องรับโทษทางวินัยแล้ว ให้เป็นอันหมดสิทธิที่จะได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาบุตรและได้รับสวัสดิการประเภทอื่นๆ อันพึงได้รับจากกองทุนเป็นเวลาหนึ่งปี โดยไม่เป็นเหตุให้ต้องพ้นจากความรับผิดชอบแห่งต่อกองทุน

หมวด ๗

บำเหน็จและกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อ ๗๑ สำนักงานกองทุนจะจ่ายบำเหน็จให้แก่ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ซึ่งมีระยะเวลาการทำงานในสำนักงานกองทุนแล้วไม่น้อยกว่าสี่ปี และผู้นั้นต้องออกจางานด้วยเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) สำนักงานกองทุนยุบกองทุนหรือเลิกตำแหน่งหรือยุบส่วนงาน
- (๕) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๖) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้างตามข้อบังคับนี้

ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ซึ่งถูกสั่งลงโทษเลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชยไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๗๒ เจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนเพราะเหตุตนขาดงาน ถูกสั่งพักงานโดยไม่ได้รับเงินเดือน หรือเพราะเหตุอื่นใด ไม่ให้นำเวลาในช่วงดังกล่าวที่ผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนมานับเป็นเวลาทำงานสำหรับ คำนวณบำเหน็จ

ข้อ ๗๓ เจ้าหน้าที่ผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยมีได้รับบำเหน็จ เมื่อออกจากประจำการหรือได้รับการลาพักเพื่อรอการปลดโดยไม่มีความเสียหายแล้ว ถ้าเจ้าหน้าที่ผู้นั้นกลับเข้าทำงานเป็นเจ้าหน้าที่ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ออกประจำการดังกล่าว ก็ให้นับเวลาทำงานตอนก่อนที่จะได้รับอนุญาตให้ลาไปรับราชการทหารกับเวลาในระหว่างที่ลาไปรับราชการทหาร รวมเป็นเวลาทำงานสำหรับคำนวณบำเหน็จได้

การนับเวลาระหว่างที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปรับราชการทหารตามวรรคหนึ่งนั้น ให้นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุเข้าประจำในกองประจำการจนถึงวันที่ถูกปลดออกจากกองประจำการ หรือวันที่ได้รับอนุญาตให้ลาพักเพื่อรอการปลดประจำการ แต่ทั้งนี้ไม่ให้นับรวมเวลาที่ต้องชดใช้ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

ข้อ ๗๔ การนับเวลาทำงานสำหรับคำนวณบำเหน็จของผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ผู้ใด ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นได้เริ่มปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุน จนถึงวันที่ผู้นั้นต้องออกจากงาน

ข้อ ๗๕ การนับเวลาทำงานสำหรับคำนวณบำเหน็จ ให้นับเป็นจำนวนปี โดยให้นับสิบสองเดือน เป็นหนึ่งปี หากเศษของปีเกินหกเดือน ให้นับเป็นหนึ่งปี หากเศษของเดือนรวมกันเกินสิบห้าวัน ให้นับเป็นหนึ่งเดือน

ข้อ ๗๖ เงินบำเหน็จที่จะจ่ายให้แก่ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ ให้มีอัตราเท่ากับเงินเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีของเวลาที่ทำงานให้กับกองทุน

ข้อ ๗๗ เงินบำเหน็จตามข้อ ๗๑ (๑) จะจ่ายให้แก่ทายาทผู้รับมรดกของผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่แล้วแต่กรณี ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ในกรณีที่ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามข้อ ๗๑ (๒) (๓) (๔) (๕) และ (๖) ได้ตายไปก่อนที่จะได้รับเงินบำเหน็จดังกล่าว ให้จ่ายให้แก่ทายาทผู้รับมรดกของผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่นั้น ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ข้อ ๗๘ ให้ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับบำเหน็จตามข้อบังคับนี้ ยื่นคำขอรับบำเหน็จต่อสำนักงานกองทุนตามแบบที่ผู้จัดการกำหนด

ข้อ ๗๙ มีให้สำนักงานกองทุนจัดให้มีบำเหน็จแก่ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ซึ่งบรรจุตั้งแต่วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

(๒) ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ซึ่งสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สำนักงานกองทุนและเจ้าหน้าที่ตกลงจัดตั้งขึ้น

ในกรณีตาม (๒) ให้สำนักงานกองทุนกัณเงินไว้เป็นกองทุนสำหรับจ่ายชดเชยเนื่องจากการเสียโอกาส ในการรับบำเหน็จแก่ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ให้จ่ายค่าชดเชยดังกล่าว เมื่อผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ผู้นั้นออกจากงานตามเหตุในข้อ ๗๑ โดยผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ผู้นั้นต้องมีระยะเวลาการทำงานไม่น้อยกว่าสี่ปีในวันนี้ออกจากงานดังกล่าว

ค่าชดเชยให้คิดคำนวณตามระยะเวลาการทำงาน นับเพียงถึงวันที่ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ผู้นั้นเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ทั้งนี้ให้คิดคำนวณระยะเวลาการทำงานตามหมวดนี้หรือคิดคำนวณตามวันจริงแล้วแต่วิธีใดจะเป็นประโยชน์แก่ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่มากกว่า

สำนักงานกองทุนอาจจัดหาประโยชน์จากกองทุนสำหรับจ่ายชดเชยดังกล่าวได้ โดยจัดสรรประโยชน์ให้แก่ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่เมื่อออกจากงานตามที่สำนักงานกองทุนกำหนด

ข้อ ๘๐ ให้สำนักงานกองทุนร่วมกับผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ดำเนินการตกลงกันเพื่อจัดให้มี “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ” เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของกองทุน

ทุกครั้งที่มีการจ่ายเงินเดือน ให้ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราร้อยละของเงินเดือนก่อนหักภาษี โดยให้สำนักงานกองทุนหักจากเงินเดือนดังกล่าว และให้สำนักงานกองทุนจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในวันเดียวกับที่ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่จ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอัตราร้อยละของเงินเดือนของผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่ก่อนหักภาษีตามอัตรา ดังนี้

อัตรากำจ่ายเงินสะสมของผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่	อัตรากำจ่ายเงินสมทบของกองทุน
ร้อยละ ๓ - ๕ ของเงินเดือน	ร้อยละ ๑๐ ของเงินเดือน
ร้อยละ ๖ - ๑๐ ของเงินเดือน	ร้อยละ ๑๑ ของเงินเดือน
ร้อยละ ๑๑ - ๑๒ ของเงินเดือน	ร้อยละ ๑๒ ของเงินเดือน

ทั้งนี้ ผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่สามารถเลือกอัตราจ่ายเงินสะสมได้ปีละหนึ่งครั้ง

ข้อ ๘๑ เมื่อผู้จัดการหรือเจ้าหน้าที่สิ้นสุดสมาชิกภาพกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ให้มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

อายุงาน (นับแต่วันเริ่มปฏิบัติงาน)	เงินสมทบและผลประโยชน์จากเงินสมทบของกองทุน
น้อยกว่า ๒ ปี	ร้อยละ ๐
ตั้งแต่ ๒ ปี แต่ไม่ถึง ๔ ปี	ร้อยละ ๕๐
ตั้งแต่ ๔ ปีขึ้นไป	ร้อยละ ๑๐๐

ข้อ ๘๒ การใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สำนักงานกองทุนกับผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ตกลงจัดตั้งขึ้นดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

หมวด ๘

วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๘๓ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๘๔ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๘๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
- (๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ และหลักเกณฑ์ของสำนักงานกองทุน
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจอุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของสำนักงานกองทุน
- (๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย กฎ ระเบียบ และ

หลักเกณฑ์ของสำนักงานกองทุนโดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่กองทุน หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของกองทุนจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่กองทุน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

(๖) ต้องรักษาความลับของกองทุน

(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และผู้ร่วมงาน

(๘) ต้องรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อสำนักงานกองทุนเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน

(๙) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่นั้นมิให้เสื่อมเสีย

ข้อ ๘๖ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่

(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

(๖) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติหน้าที่

(๗) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่อลวงล่เมิดหรือคุกคามทางเพศต่อเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และผู้ร่วมงาน

(๘) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อสำนักงานกองทุน

ข้อ ๘๗ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามข้อ ๘๔ และข้อ ๘๕ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๘๖ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

ข้อ ๘๘ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่กองทุนอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่มีความจำเป็นอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของกองทุน

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้มาติดต่อสำนักงานกองทุนอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๘๔ และข้อ ๘๕ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๘๖ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่กองทุนอย่างร้ายแรง

ข้อ ๘๙ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่เป็นผู้บังคับบัญชา ต้องดูแลและมั่งคั่งหวังให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย จะต้องลงโทษหรือดำเนินการเพื่อให้มีการพิจารณาลงโทษ แล้วแต่กรณี

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดรู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยแต่ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๙๐ โทษทางวินัยมีสี่สถาน ดังต่อไปนี้

- (๑) ตักเตือน
- (๒) ภาคทัณฑ์
- (๓) ตัดเงินเดือน
- (๔) เลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชย

ข้อ ๙๑ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัย ผู้จัดการต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษด้วยก็ได้ และในคำสั่งลงโทษต้องระบุให้ชัดเจนว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในเรื่องใดหรือมีเหตุลดหย่อนอย่างไรบ้าง และจะอุทธรณ์ต่อใครภายในกำหนดเวลาใดด้วย

ในกรณีที่เป็นการกระทำความผิดเล็กน้อย ถ้าผู้จัดการเห็นว่ามิใช่เหตุอันสมควรลงโทษ อาจงดโทษให้โดยให้ว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาหรือทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๙๒ กระบวนการพิจารณาโทษทางวินัย ให้สำนักงานกองทุนดำเนินการโดยพิจารณามูลเหตุจริงใจ และผลของการกระทำความผิด ประวัติผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการพิจารณาความผิดในกรณีที่ผ่านมาซึ่งคล้ายคลึงกัน

ภายใต้สภาพและเงื่อนไขดังกล่าวข้างต้น การพิจารณากำหนดโทษทางวินัย อาจกระทำดังต่อไปนี้

- (๑) กรณีกระทำความผิดวินัยตามข้อ ๘๗ และข้อ ๘๙ ให้พิจารณาทักเตือนหรือภาคทัณฑ์
- (๒) กรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๘๘ ให้พิจารณาตัดเงินเดือน หรือเลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชย

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอความเห็นต่อผู้จัดการเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย

ในการพิจารณาของผู้จัดการตามวรรคสาม หากเห็นว่ากรณีดังกล่าวเป็นความผิดชัดแจ้งและไม่จำเป็นต้องสอบสวนจะดำเนินการลงโทษ โดยไม่ต้องมีการสอบสวนก็ได้

ข้อ ๙๓ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ให้ผู้จัดการมีอำนาจสั่งพักงานเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นเพื่อประโยชน์ในการสอบสวนจนเสร็จสิ้นการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีก็ได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำความผิดแต่ไม่ถึงกับต้องถูกลงโทษเลิกจ้างโดยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย และไม่มีกรณีที่จะต้องถูกออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้ผู้จัดการสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกัน

การจ่ายเงินเดือนระหว่างพักงาน ให้จ่ายได้ไม่เกินกึ่งหนึ่งของเงินเดือนในระหว่างถูกพักงาน แต่ถ้าภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด ให้สำนักงานกองทุนจ่ายเงินเดือนในส่วนที่ยังมิได้จ่ายพร้อมดอกเบี้ยในอัตราเงินฝากออมทรัพย์ของธนาคารที่สำนักงานกองทุนใช้บริการจ่ายเงินเดือน

ข้อ ๙๔ วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องซึ่งกำหนดไว้สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นโดยอนุโลม โดยให้ถือว่าผู้จัดการมีสถานะเสมือนเป็นผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

หมวด ๙
การร้องทุกข์และอุทธรณ์

ข้อ ๙๔ ภายใต้บังคับข้อ ๙๖ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ของสำนักงานกองทุน หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์โดยทำเป็นหนังสือชี้แจงแสดงเหตุผลพร้อมพยานหลักฐานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ภายในสามสิบวันนับแต่ทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

ข้อ ๙๕ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีสิทธิร้องทุกข์ภายในขอบเขต ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความคิดเห็นหรือความขัดแย้งเกี่ยวกับระบบหรือวิธีการทำงาน สิทธิประโยชน์ สัญญา หรือสภาพการจ้าง หรือการไม่ได้รับความเป็นธรรม รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง ไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาในเวลาอันสมควร หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ของสำนักงานกองทุน

(๒) ต้องไม่ใช่เรื่องร้องขอให้แต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้าง ลงโทษทางวินัย หรือเรื่องส่วนตัว เว้นแต่เรื่องส่วนตัวนั้นจะกระทบต่อการทำงาน

ข้อ ๙๖ ในการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามข้อ ๙๕ ให้ดำเนินการพิจารณาและแจ้งผลเป็นหนังสือให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องทุกข์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

ข้อ ๙๗ ให้มีคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ขึ้นคณะหนึ่งซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้ง เพื่อทำหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์เรื่องร้องทุกข์กรณีที่มีความคับข้องใจอันเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ของสำนักงานกองทุน หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม และคำสั่งลงโทษทางวินัย

คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารและการจัดการ ด้านกฎหมาย และด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ จำนวนด้านละหนึ่งคนเป็นกรรมการ และให้เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านบุคลากรเป็นกรรมการและเลขานุการ

ข้อ ๙๘ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดไม่เห็นด้วยกับผลการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามข้อ ๙๗ หรือคำสั่งลงโทษทางวินัย ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์โดยทำเป็นหนังสือชี้แจงแสดงเหตุผลพร้อมพยานหลักฐานต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบผลการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์หรือคำสั่งลงโทษทางวินัย แล้วแต่กรณี

ในการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการพิจารณาและแจ้งผลเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่องอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ตามวรรคสองให้เป็นที่สุด และให้ผู้จัดการสั่งให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์

หมวด ๑๐
การฟื้นฟูสภาพความเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

ข้อ ๑๐๐ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างพ้นจากความเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) สิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเลิกจ้าง
- (๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๔๔

- (๖) เลิกจ้างเพราะไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๗) ถูกสั่งลงโทษเลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชย

ข้อ ๑๐๑ ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างพ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุเมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๑๐๒ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งชั้น ล่วงหน้าอย่างน้อยสามสิบวัน และให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปหนึ่งชั้นนั้นทำความเห็นเสนอให้ผู้จัดการพิจารณา โดยเมื่อผู้จัดการพิจารณาอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่ผู้จัดการเห็นว่ามีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของกองทุน ให้มีอำนาจยับยั้งการลาออกตามวรรคหนึ่งได้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันยื่นหนังสือขอลาออก

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง ดำรงตำแหน่งตามรัฐธรรมนูญ หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกนี้มีผลนับแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ ๑๐๓ เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานพิเศษใดๆ ตามความประสงค์ของสำนักงานกองทุน หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้จัดการสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ และในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ผู้จัดการจะสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ ๑๐๔ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างเพื่อไปปฏิบัติงานพิเศษตามความประสงค์ของสำนักงานกองทุนตามข้อ ๑๐๓ เมื่อผู้นั้นปฏิบัติงานพิเศษดังกล่าวโดยไม่มีความเสียหาย และไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๔๔ และไม่ได้ถูกเปลี่ยนแปลงคำสั่งเป็นให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตามข้ออื่นแห่งข้อบังคับนี้ หากประสงค์จะกลับเข้าทำงานในกองทุนต่อไป ให้ผู้นั้นยื่นหนังสือแจ้งความประสงค์ต่อสำนักงานกองทุนตามแบบที่ผู้จัดการกำหนดเป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันสิ้นสุดกำหนดเวลาที่ผู้จัดการกำหนดให้ไปปฏิบัติงานพิเศษดังกล่าว เพื่อให้ผู้จัดการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนที่เหมาะสม

เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับบรรจุเข้าทำงานในกองทุนตามวรรคหนึ่ง ให้มีสิทธิได้นับเวลาทำงานก่อนถูกสั่งให้ออกจากงาน รวมกับวันที่ปฏิบัติงานพิเศษตามวรรคหนึ่ง และวันทำงานเมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงานเป็นเวลาทำงานติดต่อกันเพื่อประโยชน์สำหรับการคำนวณบำเหน็จเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยถูกสั่งให้ออกจากงาน

ข้อ ๑๐๕ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารตามข้อ ๑๐๓ เมื่อผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยมิได้กระทำการใดๆ ในระหว่างรับราชการทหารอันเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงหรือได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และ ไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. ๒๕๔๔ และไม่ได้ถูกเปลี่ยนแปลง

คำสั่งเป็นให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตามข้ออื่นแห่งข้อบังคับนี้ หากประสงค์จะกลับเข้าทำงานในกองทุนต่อไป ให้ผู้นั้นยื่นหนังสือแจ้งความประสงค์ต่อสำนักงานกองทุนตามแบบที่ผู้จัดการกำหนดภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร เพื่อให้ผู้จัดการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนที่เหมาะสม

เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับบรรจุเข้าทำงานในกองทุนตามวรรคหนึ่ง ให้มีสิทธิได้นับเวลาทำงานก่อนถูกสั่งให้ออกจากงาน รวมกับวันรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และวันทำงานเมื่อได้รับการบรรจุเข้าทำงานเป็นเวลาทำงานติดต่อกันเพื่อประโยชน์สำหรับการคำนวณบำเหน็จเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยถูกสั่งให้ออกจากงาน

ข้อ ๑๐๖ เมื่อผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามข้อ ๒๓ แล้วเห็นว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สำนักงานกองทุนแจ้งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นทราบเกี่ยวกับผลการประเมินเพื่อให้โอกาสเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นพัฒนาปรับปรุงตนเองให้สามารถกลับมาปฏิบัติงานให้ได้ผลดีขึ้นในปีถัดไป

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ถูกประเมินเห็นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความไม่เป็นธรรม อาจทำคำคัดค้านยื่นต่อผู้บังคับบัญชารวมไว้กับผลการประเมินผลเพื่อเป็นหลักฐานได้

ข้อ ๑๐๗ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีติดต่อกันสองปี ให้สำนักงานกองทุนรายงานผลการประเมินนั้นพร้อมทั้งเสนอความเห็นต่อผู้จัดการเพื่อพิจารณาเลิกจ้าง เพราะไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๐๐ (๖)

เมื่อได้รับรายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้จัดการมีอำนาจดำเนินการ ดังนี้

(๑) กรณีเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นทราบผลการประเมินแล้วประสงค์จะออกจากการจ้าง ให้สั่งเลิกจ้างตามข้อ ๑๐๐ (๖) หรือ

(๒) กรณีผู้จัดการเห็นว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นอาจพัฒนาปรับปรุงตนเองได้ ให้สั่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาปรับปรุงตนเองโดยต้องทำคำมั่นในการพัฒนาปรับปรุงตนเองภายในระยะเวลาไม่เกินหกเดือน และอาจแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนาปรับปรุงตนเองของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นด้วยก็ได้ หรือ

(๓) กรณีผู้จัดการเห็นว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นไม่อาจพัฒนาปรับปรุงตนเองได้ ให้สั่งเลิกจ้างตามข้อ ๑๐๐ (๖)

เมื่อผู้จัดการได้มีคำสั่งตามวรรคสองแล้ว ให้สำนักงานกองทุนแจ้งคำสั่งนั้นให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นทราบ

ในกรณีที่ผู้จัดการมีคำสั่งเลิกจ้างตามวรรคสอง (๑) หรือ (๒) ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ถูกสั่งเลิกจ้างนั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อผู้จัดการภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือวันที่ถือว่าทราบคำสั่งเลิกจ้างนั้น และให้นำความในข้อ ๔๘ และข้อ ๔๙ มาใช้บังคับกับการพิจารณาอุทธรณ์นั้นด้วยโดยอนุโลม

ข้อ ๑๐๘ ให้กองทุนจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายในอัตราเท่ากับเงินเดือนสุดท้ายจำนวนหนึ่งเดือน

(๒) กรณีทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายในอัตราเท่ากับเงินเดือนสุดท้ายจำนวนสามเดือน

(๓) กรณีทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายในอัตราเท่ากับเงินเดือนสุดท้ายจำนวนหกเดือน

(๔) กรณีทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายในอัตราเท่ากับเงินเดือนสุดท้ายจำนวนแปดเดือน

(๕) กรณีทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายในอัตราเท่ากับเงินเดือนสุดท้าย จำนวนสิบเดือน

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การกระทำใดๆ ที่กองทุนไม่ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายเงินเดือนให้ ไม่ว่าจะเพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับค่าจ้างเพราะเหตุที่กองทุนไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น ได้แก่ การจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีช่วงงานปกติของกองทุนซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยนายจ้างและลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

ข้อ ๑๐๙ กองทุนไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่กองทุนอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของกองทุน

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติด้อยอย่างร้ายแรง

(๕) ดุหมั่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้มาติดต่อสำนักงานกองทุนอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๘๔ และข้อ ๘๕ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๘๖ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่กองทุนอย่างร้ายแรง

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชยตามวรรคหนึ่ง สำนักงานกองทุนต้องระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุที่เลิกจ้างในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างไว้โดยชัดเจน

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๑๐ ผู้ใดเป็นเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐตามข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นเจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐ แล้วแต่กรณี ต่อไปตามข้อบังคับฉบับนี้

ข้อ ๑๑๑ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ ตลอดจนงบประมาณของกองทุนสวัสดิการสำหรับบุคลากรของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพตามข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ไปเป็นของกองทุนสวัสดิการสำหรับบุคลากรของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๑๒ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ ตลอดจนงบประมาณของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ไปเป็นของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๑๓ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ นี้ ตลอดจนงบประมาณของกองทุนสำหรับ
จ่ายชดเชยเนื่องจากการเสียโอกาสในการรับบำเหน็จตามข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพว่าด้วย
การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ไปเป็นของกองทุนสำหรับจ่ายชดเชยเนื่องจากการเสียโอกาสในการรับบำเหน็จ
ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๑๔ บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์เรื่องใดที่ออกตามข้อบังคับกองทุนสนับสนุน
การสร้างเสริมสุขภาพว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ และข้อบังคับกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม
สุขภาพว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงใช้บังคับ
ได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับฉบับนี้จนกว่าจะมีระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ใดตามข้อบังคับนี้
ใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

พลเรือเอก



(ณรงค์ พิพัฒน์นาค)

รองนายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๙) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘ และโดยอนุมัติของสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงให้ออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“ส่วนงาน” หมายความว่า สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานวิทยาเขต คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก และส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์” หมายความว่า คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“หัวหน้าส่วนงาน” หมายความว่า คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก

“คณะกรรมการบริหารส่วนงาน” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารคณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก และส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานภายในของส่วนงาน

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ ๔ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศอื่นใดในส่วนที่บัญญัติไว้แล้ว ที่ขัดหรือแย้งต่อข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. มีอำนาจออกระเบียบ หรือ ประกาศของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการตามข้อบังคับนี้ และในกรณีที่มีปัญหาจากการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑

คุณสมบัติทั่วไป และลักษณะต้องห้ามของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีและไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ ยกเว้นพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุตามข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ ข้อ ๒๔ วรรคสอง วรรคสาม และวรรคห้า

(๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๓) เป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรง

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง กรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือ เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๓) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ องค์การมหาชน หน่วยงานเอกชน หรือองค์การระหว่างประเทศ

(๘) เคยถูกเลิกจ้าง ลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

(๙) เป็นผู้ที่เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นของรัฐ

เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจยกเว้น หรือกำหนดคุณสมบัติ หรือลักษณะต้องห้ามอย่างอื่นเพิ่มเติมก็ได้

หมวด ๒

การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ในแต่ละส่วนงานตามผลการวิเคราะห์ภาระงาน และเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละตำแหน่งเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

(๒) กำหนดตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

(๓) กำหนดแบบสัญญาทดลองปฏิบัติงาน สัญญาปฏิบัติงาน และสัญญาอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย แบบใบลา และเอกสารอื่นใดอันเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อบังคับนี้

(๔) อนุมัติการบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยพร้อมทั้งกำหนดอัตราค่าจ้างแรกบรรจุ และภาระงานขั้นต่ำของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๕) อนุมัติการปรับเปลี่ยนกรอบอัตราค่าจ้าง อัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยภายในกรอบอัตราค่าจ้างของส่วนงาน

(๖) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการพิจารณาให้ความดีความชอบ การเลื่อนค่าจ้างประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มค่าจ้าง การปรับค่าจ้าง การจ่ายเงินค่าตอบแทน และเงินเพิ่มพิเศษอื่น ๆ ตามผลงานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย

(๗) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการย้าย และแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นในส่วนงานเดียวกันหรือต่างส่วนงาน

(๘) วางระบบพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยและกำกับให้ส่วนงานดำเนินการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

(๙) พิจารณาวินิจฉัยการอุทธรณ์ของพนักงานมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับผลการประเมินการทดลองปฏิบัติงาน ผลการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน และการพิจารณาความดีความชอบประจำปี

(๑๐) พิจารณาลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

(๑๑) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

(๑๒) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

(๑๓) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อกระทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.บ.ม. รวมทั้งมอบอำนาจให้ คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน หรือบุคคลดังกล่าวกระทำการแทนแล้วรายงานให้ ก.บ.ม. ทราบ

(๑๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

หมวด ๓

การกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น ๕ กลุ่ม ดังต่อไปนี้

(๑) กลุ่มบริหาร

(๒) กลุ่มวิชาการ

(๓) กลุ่มวิชาชีพ

(๔) กลุ่มอำนวยการ

(๕) กลุ่มบริการ

ข้อ ๙ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มบริหาร ประกอบด้วย

๙.๑ ประเภทผู้บริหารที่กำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่ง

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการ
ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(๔) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๕) รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก และ
รองผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(๖) หัวหน้าภาควิชา หรือเทียบเท่า

๙.๒ ประเภทผู้บริหารฝ่ายสนับสนุน กำหนดให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี
และสามารถดำรงตำแหน่งต่อเนื่องได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ได้แก่ ตำแหน่ง

(๑) ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

(๒) ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย

(๓) ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต

(๔) ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

๙.๓ ผู้บริหารประเภทอื่น ตามที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มวิชาการ ประกอบด้วย

๑๐.๑ ประเภทคณาจารย์ประจำเต็มเวลา ได้แก่ ตำแหน่ง

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

๑๐.๒ ประเภทคณาจารย์ประจำบางส่วนเวลา ได้แก่ ตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

๑๐.๓ ประเภทคณาจารย์โรงเรียนสาธิต ได้แก่ ตำแหน่ง

(๑) อาจารย์เชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) อาจารย์เชี่ยวชาญ

(๓) อาจารย์ชำนาญการพิเศษ

(๔) อาจารย์ชำนาญการ

(๕) อาจารย์ปฏิบัติการ

๑๐.๔ ประเภทนักวิจัย ได้แก่ ตำแหน่ง

(๑) นักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) นักวิจัยเชี่ยวชาญ

(๓) นักวิจัยชำนาญการพิเศษ

(๔) นักวิจัยชำนาญการ

(๕) นักวิจัยปฏิบัติการ

๑๐.๕ ตำแหน่งอื่นที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มวิชาชีพ ได้แก่ตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มอำนวยการ ได้แก่ตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม.กำหนด

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มบริการ ได้แก่ตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม.กำหนด

ข้อ ๑๔ ให้ ก.บ.ม. กำหนดตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นมาตรฐาน
ทุกตำแหน่ง และในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ระบุประเภทตำแหน่ง ชื่อตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบของ
ตำแหน่งลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง โดยยึดหลักสมรรถนะที่เหมาะสมกับ
ตำแหน่ง

หมวด ๔
การบรรจุ แต่งตั้ง ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

ข้อ ๑๕ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินการโดยวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๖ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๗ ให้ ก.บ.ม. จัดทำบัญชีค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละประเภทตำแหน่ง และพิจารณาปรับบัญชีค่าจ้างให้เหมาะสม แล้วนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่ออนุมัติ

ข้อ ๑๘ ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยและลงนามในสัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยอธิการบดีอาจมอบอำนาจให้รองอธิการบดี ลงนามในสัญญาแทนอธิการบดีก็ได้

ข้อ ๑๙ ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด ยกเว้นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๒๑

ข้อ ๒๐ สัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีกำหนดระยะเวลา ดังนี้

(๑) สัญญาปฏิบัติงานแรก เป็นสัญญาทดลองปฏิบัติงานมีกำหนดระยะเวลาหนึ่งปี

(๒) สัญญาปฏิบัติงานฉบับที่สอง เป็นสัญญาประจำมีกำหนดระยะเวลาจนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามข้อ ๓๓ และข้อ ๓๕

แบบสัญญาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและข้อตกลงงาน แบบสัญญาค่าประกันและวิธีการทำสัญญาให้เป็นไปตามรูปแบบและหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

บุคคลใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้ทำสัญญาประจำมีระยะเวลาจนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๒๑ การจ้างบุคคลภายนอกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มบริหาร

๒๑.๑ ตำแหน่งอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้จ้างและจัดทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่ง และไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน

๒๑.๒ ตำแหน่งรองอธิการบดี ให้จ้างและจัดทำสัญญาจ้างโดยมีกำหนดเวลาเท่ากับระยะเวลาที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง หรือเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งของอธิการบดี และไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๙.๑ (๑) (๒) และ (๓) พ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจากเกษียณอายุ แต่วาระการดำรงตำแหน่งบริหารยังเหลืออยู่ ให้จ้างและจัดทำสัญญาจ้างฉบับใหม่ เท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งที่เหลือ

การทำสัญญาจ้างตามความในข้อ ๒๑ และข้อ ๒๒ ให้มีข้อตกลงเป็นเอกสารแนบท้ายสัญญาจ้างไว้ด้วย อัตราค่าจ้างเป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๓ การย้าย การติดต่อโอนตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง การเปลี่ยนตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ในส่วนงานเดียวกันหรือต่างส่วนงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนดให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกับสัญญาเดิม

ข้อ ๒๔ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ โดยให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อสิ้นสุดปีบัญชี

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า และมีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่ารองศาสตราจารย์ และนักวิจัยเชี่ยวชาญ เกษียณอายุ หากมหาวิทยาลัยเห็นว่าตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งที่ส่วนงานขาดแคลน เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัย และส่วนงานนั้นมีอัตราว่างรองรับมหาวิทยาลัยอาจเสนอ ก.บ.ม. อนุมัติต่อสัญญาจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไปได้ โดยทำสัญญาจ้างคราวละไม่เกินสามปี และให้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ทั้งนี้ อายุต้องไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์

คณาจารย์ประจำตำแหน่งศาสตราจารย์และนักวิจัยระดับเชี่ยวชาญพิเศษที่ได้รับการประเมินผลงานในระดับดีเด่นเมื่ออายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์แล้ว มหาวิทยาลัยอาจต่อสัญญาจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต่อไปได้ โดยทำสัญญาจ้างคราวละหนึ่งปี และให้ประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ทั้งนี้ อายุต้องไม่เกินเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินสุขภาพ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยให้ทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการที่ได้รับการต่อเวลาราชการ เกษียณอายุเมื่ออายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ โดยให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อสิ้นสุดปีบัญชี

ข้อ ๒๕ การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐ ให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๖ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มวิชาชีพ กลุ่มอำนวยการ อาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับ ดังต่อไปนี้

- (๑) เชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) เชี่ยวชาญ
- (๓) ชำนาญการพิเศษ
- (๔) ชำนาญการ

ข้อ ๒๗ พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มบริการ อาจได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับ ดังต่อไปนี้

- (๑) ชำนาญงานพิเศษ
- (๒) ชำนาญงาน

ข้อ ๒๘ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับต่างๆ ตามข้อ ๒๖ และข้อ ๒๗ ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๙ อัตราค่าจ้าง บัญชีค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ หรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิหรือความสามารถเป็นพิเศษ และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ให้มีบัญชีค่าจ้างอัตราพิเศษ สำหรับบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยชั้นนำหรือเป็นผู้มีประสบการณ์สูงที่เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการเรียน การสอน และการวิจัยของมหาวิทยาลัย

ให้ ก.บ.ม. กำหนดบัญชีรายชื่อมหาวิทยาลัยชั้นนำ สาขาวิชา และบัญชีค่าจ้าง และอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่ง แล้วเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติและออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๐ การปรับค่าจ้าง ค่าตอบแทน และการปรับอัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๑ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนค่าจ้างปีละสองครั้ง โดยต้องพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

การเลื่อนค่าจ้างให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

หมวด ๕

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ข้อตกลงการปฏิบัติงาน และภาระงานขั้นต่ำของตำแหน่ง ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๓ ให้ส่วนงานจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง เพื่อพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย และปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจัดให้มีการประเมิน ดังนี้

(๑) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้ประเมินสองครั้ง ครั้งละหกเดือน

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดให้ประเมินปีละสองครั้ง

เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน การเลื่อนค่าจ้าง การเปลี่ยนตำแหน่ง การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่นๆ การให้รางวัลจิตใจ และอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

พนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงสองครั้งภายในสองปี และส่วนงานได้ให้โอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว แต่ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้ส่วนงานเสนออธิการบดีพิจารณาสั่งให้ออกจากงาน โดยถือว่าขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการให้ออกจากงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งผู้บริหาร ตามข้อ ๔.๑ (๑) (๒) (๓) และข้อ ๒๑ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยอาจถูกเลิกจ้างได้หากอยู่ในเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๓๕.๑ ประเภทคณาจารย์ประจำเต็มเวลา ตำแหน่ง

(๑) อาจารย์ ภายในห้าปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ หากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี และเมื่อครบเจ็ดปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้

(๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในเจ็ดปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี และเมื่อครบเก้าปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ได้

(๓) รองศาสตราจารย์ ภายในยี่สิบปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ได้ ให้ปฏิบัติงานต่อไป โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี จนกว่าจะได้เลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์

ทั้งนี้ เว้นแต่ผู้นั้นได้ยื่นขอให้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งไว้แล้วตั้งแต่ออกครบกําหนดเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

สำหรับผู้ไปดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อ ๙.๑ (๑) (๒) (๓) หรือผู้ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อ ให้ขยายเวลาตามวรรคหนึ่งให้เท่ากับเวลาที่ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร หรือไปศึกษาต่อ

๓๕.๒ ประเภทคณาจารย์โรงเรียนสาธิต ตำแหน่ง

(๑) อาจารย์ปฏิบัติการ ภายในห้าปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งอาจารย์ชำนาญการ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และเมื่อครบเจ็ดปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งอาจารย์ชำนาญการได้

(๒) อาจารย์ชำนาญการ ภายในเจ็ดปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งอาจารย์ชำนาญการพิเศษได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และเมื่อครบเก้าปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งอาจารย์ชำนาญการพิเศษได้

(๓) อาจารย์ชำนาญการพิเศษ ภายในเก้าปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ หากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งอาจารย์เชี่ยวชาญได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และเมื่อครบสิบเอ็ดปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งอาจารย์เชี่ยวชาญได้

(๔) อาจารย์เชี่ยวชาญ หากไม่มีผลงานตามมาตรฐานภาระงานอาจารย์โรงเรียนสาธิต

๓๕.๓ ประเภทนักวิจัย ตำแหน่ง

(๑) นักวิจัยปฏิบัติการ ภายในห้าปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยชำนาญการ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และเมื่อครบเจ็ดปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยชำนาญการได้

(๒) นักวิจัยชำนาญการ ภายในเจ็ดปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยชำนาญการพิเศษได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และเมื่อครบเก้าปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยชำนาญการพิเศษได้

(๓) นักวิจัยชำนาญการพิเศษ ภายในเก้าปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ หากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยเชี่ยวชาญได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และเมื่อครบสิบเอ็ดปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งนักวิจัยเชี่ยวชาญได้

(๔) นักวิจัยเชี่ยวชาญ นักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ หากไม่มีผลงานตามมาตรฐานภาระงานนักวิจัย

๓๕.๔ กลุ่มวิชาชีพและกลุ่มอํานวยการ

(๑) ระดับปฏิบัติการ ภายในเจ็ดปีนับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ระดับชำนาญการได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง และเมื่อครบเก้าปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ระดับชำนาญการได้

(๒) ระดับชำนาญการ ทุกห้าปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่มีคู่มือปฏิบัติงาน หรือ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือบทความทางวิชาการ จำนวนหนึ่งชิ้น

(๓) ระดับชำนาญการพิเศษ ทุกห้าปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่มีคู่มือปฏิบัติงาน หรือ ผลงานเชิงวิเคราะห์ หรือสังเคราะห์ หรือบทความทางวิชาการ จำนวนหนึ่งชิ้น

(๔) ระดับเชี่ยวชาญ ทุกห้าปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่มีผลงานวิจัย หรือบทความทางวิชาการ หรือผลงานอื่น ๆ เผยแพร่ หรือตีพิมพ์ จำนวนหนึ่งชิ้น

(๕) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ทุกห้าปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่ง หากไม่มีผลงานวิจัย หรือบทความทางวิชาการ หรือผลงานอื่น ๆ เผยแพร่ หรือตีพิมพ์ จำนวนสองชิ้น

๓๕.๕ กลุ่มบริการ ภายในสิบปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งหากไม่สามารถจัดทำตามข้อตกลงงานที่ส่วนงานกำหนด

หมวด ๖

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๖ ให้ ก.บ.ม. จัดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ สม่าเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีสมรรถนะในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม ทั้งด้านการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่สามารถติดตามและประเมินผลได้

ข้อ ๓๗ ให้อธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน และผู้บังคับบัญชาทุกระดับจัดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งอยู่ได้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดทำแผนงานและจัดสรรเงินเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๗

สวัสดิการ

ข้อ ๓๘ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการได้รับสวัสดิการ ดังนี้

(๑) สวัสดิการต่างๆ จากทางราชการในฐานะผู้รับบำนาญตามมาตรา ๘๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘

(๒) สวัสดิการอื่นๆ นอกจาก (๑) ซึ่งไม่น้อยกว่าที่เคยได้รับอยู่ก่อน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๙ ให้พนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ดังนี้

(๑) สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลตนเอง คู่สมรส บิดา มารดา และบุตร โดยชอบด้วยกฎหมาย และเงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาบุตร ทั้งนี้การรับสวัสดิการดังกล่าวไม่รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐.๒ ข้อ ๒๑ ข้อ ๒๒ และข้อ ๓๘

(๒) เงินช่วยเหลือกรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรม

(๓) เงินสงเคราะห์กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยถึงแก่กรรม

(๔) เงินช่วยเหลือกรณีที่ได้รับอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน

(๕) สิทธิประโยชน์จากการเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่มหาวิทยาลัยได้จัดขึ้น

(๖) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นๆ

การรับสวัสดิการตาม (๑)-(๖) ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๘ วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด วันลา

ข้อ ๕๐ วันเวลาการปฏิบัติงาน วันหยุดประจำปี หรือวันหยุดอื่นๆ และการลาของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ทั้งนี้ อธิการบดีอาจกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงานก็ได้

หมวด ๙ จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๕๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๕๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัยโดยเคร่งครัด

ข้อ ๕๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ห้ามไม่ให้พนักงานมหาวิทยาลัยอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ของมหาวิทยาลัย และระเบียบทางราชการที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติ

การปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัย และระเบียบทางราชการที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติ หรือขาดการเอาใจใส่ รับผิดชอบ รักษากฎของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิด ข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย อย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติหน้าที่ด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหิง ผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือผู้ติดต่อมหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

ข้อ ๕๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นการจัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่น ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติหน้าที่หรือได้รับมอบหมาย จากอธิการบดี

ข้อ ๔๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๕๐ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัย เมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย หากผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๑ โทษทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย มี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดค่าจ้าง
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

หมวด ๑๐

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัยหรือความปรักถ่อผู้บังคับบัญชาโดยมีหลักฐานตามสมควร ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีกระทำความผิดวินัยที่มีโทษความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดจะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

ข้อ ๕๓ เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกสอบสวนกระทำความผิดวินัยให้อธิการบดีลงโทษตามควรแก่กรณี

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และการสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา หรือกระทำความผิดต่อกฎหมายที่มีโทษทางอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำไปโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงานพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น เพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนว่า ผู้นั้นมิได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือในตำแหน่งระดับเดียวกัน ที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ และให้ได้รับค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนพิเศษ ในระหว่างที่ถูกสั่งพักงานด้วย

หมวด ๑๑

การพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๕ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อ

- (๑) ถึงแก่กรรม
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) สิ้นสุดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา
- (๕) ถูกเลิกจ้าง
- (๖) ถูกสั่งให้ออก
- (๗) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

ข้อ ๕๖ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๕๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีดังต่อไปนี้ ให้อธิการบดีสั่งให้ออกจากงานได้

(๑) ปรากฏหลักฐานเป็นที่ประจักษ์ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนงานได้ให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว แต่ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสองครั้งภายในสองปี

(๓) มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖ (ข) (๑) (๒) (๔) (๕) และ (๖)

(๔) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๖ (ก) (๒)

(๕) เมื่อมีการยุบเลิกส่วนงาน หน่วยงาน หรือยุบตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยครองอยู่

(๖) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ยกเว้นในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๕๘ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน ยกเว้นการเรียกเตรียมพลหรือระดมพล

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย หรือส่วนงาน หรือหน่วยงาน อธิการบดีอาจพิจารณาสงวนตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นไว้เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เข้าปฏิบัติงานเมื่อพ้นจากราชการทหาร โดยให้นับอายุงานต่อเนื่อง

ข้อ ๕๙ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีรายงานสภามหาวิทยาลัยทราบ

หมวด ๑๒

เงินชดเชย

ข้อ ๖๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อถึงแก่กรรม เกษียณอายุ ทุพพลภาพ ได้รับอนุญาตให้ลาออกเมื่ออายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๕๗ (๑) หรือ ข้อ ๕๗ (๕) ให้มีสิทธิได้รับเงินชดเชย จากมหาวิทยาลัย ตามอัตราดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนหนึ่งเดือน

(๒) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนสามเดือน

(๓) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนหกเดือน

(๔) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนแปดเดือน

(๕) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนสิบเดือน

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจากถึงแก่กรรมให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินชดเชยให้แก่ทายาทตามวรรคหนึ่งโดยวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๖๑ มหาวิทยาลัยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีที่ถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก รวมถึงกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยแสดงเจตนาขอลาออกก่อนกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญาเมื่อมีอายุไม่ครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์ และพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๐.๒ ข้อ ๒๑ และข้อ ๒๒ หรือถูกยกเลิกสัญญาปฏิบัติงานในกรณีใดกรณีหนึ่งเลิกจ้างตามข้อ ๓๕ หรือสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๓๓ และข้อ ๕๗

หมวด ๑๓

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๖๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ทราบถึงการกระทำหรือได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๖๓ พนักงานมหาวิทยาลัยที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งลงโทษทางวินัยให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๖๔ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๕ สิทธิการได้รับเงินชดเชยของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ ซึ่งได้รับอนุมัติให้เปลี่ยนสถานภาพภายในหนึ่งปีแรก ให้มีระยะเวลาในช่วงที่รับราชการจำนวนร้อยละสิบ มารวมกับระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อรับเงินชดเชย ตามข้อ ๖๐

สิทธิในการรับเงินชดเชยตามข้อ ๖๐ ไม่นำมาใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยที่เกษียณอายุ ก่อนที่ข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้

ข้อ ๖๖ ในระหว่างที่ยังไม่ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๙ ข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ ข้อ ๑๒ และ ข้อ ๑๓ และยังไม่ได้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามข้อ ๑๔ ให้ผู้ที่เปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยคงดำรงตำแหน่งตามชื่อตำแหน่งเดิมและปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งเดิมต่อไป จนกว่าจะได้มีการกำหนดมาตรฐานของตำแหน่ง และให้ได้รับค่าจ้างตามประกาศของมหาวิทยาลัย

สำหรับเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทน หรือเงินอื่นใดที่ได้รับอยู่ก่อนเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ยังคงให้ได้รับเงินดังกล่าวในเดือนไซและอัตราเดิมต่อไป จนกว่าจะมีการกำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๖๗ เพื่อประโยชน์ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ของพนักงานมหาวิทยาลัย ที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ ซึ่งได้ดำรงตำแหน่ง และระดับใดอยู่ก่อนวันที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ให้คงดำรงตำแหน่งและระดับนั้นต่อไปโดยให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งต่อเนื่องจากเดิม

ข้อ ๖๘ การกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ ให้ดำเนินต่อไปจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๖๙ สิทธิการลาของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการให้นับต่อเนื่อง

ข้อ ๗๐ ในระหว่างที่ยังมิได้ออกข้อบังคับ หรือประกาศเพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ ให้นำกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือประกาศที่ใช้อยู่ในขณะนี้มาบังคับใช้โดยอนุโลมจนกว่าจะได้มีการออกข้อบังคับ หรือระเบียบ หรือประกาศของมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๗๑ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งบรรจุและแต่งตั้งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๓ คงดำรงตำแหน่งและได้รับค่าจ้างเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ตามข้อบังคับนี้

เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่ง เข้าทำสัญญาปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้ ให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องจากเดิม ผู้ผ่านการประเมินทดลองการปฏิบัติงานให้ทำสัญญาปฏิบัติงาน จนถึงเกษียณอายุ เมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ โดยให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อสิ้นสุดปีบัญชี

ข้อ ๗๒ การดำเนินการใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งได้ดำเนินการอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปได้ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือประกาศที่เกี่ยวข้อง ซึ่งใช้บังคับอยู่ในขณะนั้นจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๗๓ การนับระยะเวลาตามข้อ ๓๕ ให้นับระยะเวลา ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากข้าราชการ เริ่มนับตั้งแต่วันที่เปลี่ยนสถานภาพ

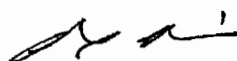
(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุก่อนวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เริ่มนับตั้งแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งมีการกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงานในสัญญาเดิมตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และสายสนับสนุนและช่วยวิชาการ ให้เป็นไปตามเกณฑ์ตามข้อ ๓๕ โดยให้นับระยะเวลาดังแต่พ้นทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๗๔ การสอบสวนหรือการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ และให้ส่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ แต่ทั้งนี้โทษที่จะลงต้องไม่รุนแรงกว่าโทษที่ผู้นั้นอาจได้รับตามระเบียบที่ใช้บังคับอยู่ในขณะกระทำความผิด

ข้อ ๗๕ ข้อผูกพันตามสัญญาอื่นใดนอกเหนือจากสัญญาจ้างที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้ทำไว้กับมหาวิทยาลัยให้ยังคงมีผลใช้บังคับต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(รองศาสตราจารย์วิโรจ อิมพิทักษ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บัญชีค่าจ้างขั้นสูงพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แบบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ก

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558

ลำดับที่	กลุ่ม	ตำแหน่ง/ระดับ	ขั้นสูง(บาท)
1	บริหาร ฝ่ายสนับสนุน	ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย	113,000
		ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย	113,000
		ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต	113,000
		ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	96,000
2	<u>วิชาการ</u> ประเภทคณาจารย์ประจำ	ศาสตราจารย์ ได้รับเงินเดือนขั้นสูง	130,000
		ศาสตราจารย์	120,000
		รองศาสตราจารย์	113,000
		ผู้ช่วยศาสตราจารย์	96,000
		อาจารย์	70,000
	ประเภทคณาจารย์โรงเรียนสาธิต	อาจารย์เชี่ยวชาญพิเศษ	120,000
		อาจารย์เชี่ยวชาญ	111,000
		อาจารย์ชำนาญการพิเศษ	94,000
		อาจารย์ชำนาญการ	70,000
		อาจารย์ปฏิบัติการ	44,000
	ประเภทนักวิจัย	นักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ	120,000
		นักวิจัยเชี่ยวชาญ	111,000
		นักวิจัยชำนาญการพิเศษ	94,000
		นักวิจัยชำนาญการ	70,000
		นักวิจัยปฏิบัติการ	44,000
3	<u>วิชาชีพ</u>	เชี่ยวชาญพิเศษ	120,000
		เชี่ยวชาญ	111,000
		ชำนาญการพิเศษ	94,000
		ชำนาญการ	70,000
		ปฏิบัติการ	44,000
4	<u>อำนวยการ</u>	เชี่ยวชาญพิเศษ	120,000
		เชี่ยวชาญ	111,000
		ชำนาญการพิเศษ	94,000
		ชำนาญการ	70,000
		ปฏิบัติการ	44,000
5	<u>บริการ</u>	ชำนาญงานพิเศษ	88,000
		ชำนาญงาน	62,000
		ปฏิบัติงาน	34,000

บัญชีเงินค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งบริหารของพนักงานมหาวิทยาลัย
แบบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย
ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558

๗

กลุ่ม	ตำแหน่ง	เงินประจำตำแหน่ง (บาท)	ค่าตอบแทน (บาท)
1	บริหาร กำหนดวาระ	อธิการบดี	100,000
		รองอธิการบดี	10,000
		คณบดีหรือเทียบเท่า	10,000
		ผู้ช่วยอธิการบดี	5,600
		รองคณบดีหรือเทียบเท่า*	5,600
		หัวหน้าภาควิชาหรือเทียบเท่า*	ไม่เกิน 5,600 บาท ขึ้นกับส่วนงาน
2	บริหาร ฝ่ายสนับสนุน	ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย	10,000
		ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย	10,000
		ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต	10,000
		ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	5,600
		หัวหน้างานหรือเทียบเท่า	-

หมายเหตุ ถ้าผู้บริหารเลือกรับเงินประจำตำแหน่งวิชาการและค่าตอบแทนรายเดือนในตำแหน่งวิชาการ จะได้รับเฉพาะเงินประจำตำแหน่งผู้บริหารเท่านั้น

* เงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนตำแหน่งรองคณบดีหรือเทียบเท่า และหัวหน้าภาควิชาหรือเทียบเท่า ให้ส่วนงานเป็นผู้รับผิดชอบ

บัญชีเงินค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
แนบท้ายข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย
ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558

ค

กลุ่ม	ตำแหน่ง/ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน
1 <u>วิชาการ</u>	ศาสตราจารย์ ได้รับเงินเดือนขั้นสูง	15,600	15,600
	ศาสตราจารย์	13,000	13,000
	รองศาสตราจารย์	9,900	9,900
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5,600	5,600
	อาจารย์	-	-
	ประเภทคณาจารย์โรงเรียนสาธิต	อาจารย์เชี่ยวชาญพิเศษ	13,000
		อาจารย์เชี่ยวชาญ	9,900
		อาจารย์ชำนาญการพิเศษ	-
		อาจารย์ชำนาญการ	-
		อาจารย์ปฏิบัติการ	-
	ประเภทนักวิจัย	นักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ	13,000
		นักวิจัยเชี่ยวชาญ	9,900
		นักวิจัยชำนาญการพิเศษ	-
		นักวิจัยชำนาญการ	-
		นักวิจัยปฏิบัติการ	-
2 <u>วิชาชีพ</u>	เชี่ยวชาญพิเศษ	13,000	13,000
	เชี่ยวชาญ	9,900	9,900
	ชำนาญการพิเศษ	5,600	5,600
	ชำนาญการ	-	-
	ปฏิบัติการ	-	-
3 <u>อำนวยการ</u>	เชี่ยวชาญพิเศษ	13,000	13,000
	เชี่ยวชาญ	9,900	9,900
	ชำนาญการพิเศษ	-	3,500
	ชำนาญการ	-	-
	ปฏิบัติการ	-	-
4 <u>บริการ</u>	ชำนาญงานพิเศษ	-	-
	ชำนาญงาน	-	-
	ปฏิบัติงาน	-	-



พระราชบัญญัติ

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

พ.ศ. ๒๕๓๕

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๓๕

เป็นปีที่ ๔๗ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“การพัฒนาระบบสาธารณสุข” หมายความว่า การศึกษา ค้นคว้า และวิจัยกิจการด้านสาธารณสุข ในเชิงสหวิทยาการ โดยสัมพันธ์กับศาสตร์ด้านอื่น เช่น สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การแพทย์ เศรษฐศาสตร์ จิตวิทยา หรือพฤติกรรมศาสตร์ เพื่อให้กิจการด้านสาธารณสุขสามารถพัฒนาไปอย่างมีระบบ และสามารถแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขอย่างมีประสิทธิภาพ

- “กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการพัฒนากระบวนราชการสุข
 “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบราชการสุข
 “กรรมการ” หมายความว่า กรรมการสถาบันวิจัยระบบราชการสุข
 “สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยระบบราชการสุข
 “ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบราชการสุข
 “พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของสถาบันวิจัยระบบราชการสุข
 “ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสถาบันวิจัยระบบราชการสุข
 “รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔ ให้มีคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบราชการสุข ประกอบด้วยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงราชการสุขเป็นประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงราชการสุขเป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย เลขาธิการคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอีกไม่เกินเจ็ดคน เป็นกรรมการ และให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการ

มาตรา ๕ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของสถาบันและโดยเฉพาะมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (๑) พิจารณาแผนหลักและแผนการดำเนินงานของสถาบัน
- (๒) กำหนดนโยบายและควบคุมดูแลการดำเนินงานของสถาบัน
- (๓) กำหนดนโยบายและควบคุมดูแลการบริหารเงินกองทุน และพิจารณาจัดสรรทุนสำหรับกิจกรรมหลักต่าง ๆ
- (๔) อนุมัติแผนการเงินและงบประมาณประจำปีของสถาบัน
- (๕) ออกข้อบังคับว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของสถาบันและข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานของสถาบัน
- (๖) กำหนดจำนวน ตำแหน่ง ระยะเวลาจ้าง อัตราเงินเดือน ค่าจ้างและเงินอื่นของพนักงานและลูกจ้าง
- (๗) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบรรจุ แต่งตั้ง การกำหนดตำแหน่ง การกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง การออกจากงาน วินัย การลงโทษและการ

อุทธรณ์การลงโทษทางวินัย การร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้าง รวมทั้งการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไป.

(๘) ออกข้อบังคับว่าด้วยคุณสมบัติและการคัดเลือกผู้อำนวยการ การปฏิบัติงานของผู้อำนวยการและการมอบให้ผู้อื่นรักษาการแทนหรือปฏิบัติงานแทนผู้อำนวยการ

(๙) ออกข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง

มาตรา ๖ ให้กรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี

ในกรณีที่กรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ หรือในกรณีที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้ว ยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนหรือเป็นกรรมการเพิ่มขึ้นอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

เมื่อครบกำหนดตามวาระดังกล่าวในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

มาตรา ๗ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา ๖ กรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะรัฐมนตรีให้ออกเพราะมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องหรือไม่สุจริตต่อหน้าที่ หรือหย่อนความสามารถ

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

มาตรา ๘ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการและรองประธานกรรมการไม่มา

ประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๘ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายได้

การประชุมคณะอนุกรรมการ ให้นำความในมาตรา ๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๐ ให้ประธานกรรมการ รองประธานกรรมการ กรรมการ และอนุกรรมการ ได้รับเบี้ยประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๑๑ ให้จัดตั้งสถาบันขึ้น เรียกว่า “สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข” และให้สถาบันนี้เป็นนิติบุคคล มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

(๑) ดำรง ศึกษาและวิเคราะห์ทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อวางเป้าหมาย นโยบาย และจัดทำแผนโครงการ และมาตรการต่าง ๆ ในการพัฒนาระบบสาธารณสุขของประเทศ

(๒) ประสานงานกับหน่วยงานด้านนโยบายและแผนของรัฐบาล และหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนโยบายการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบสาธารณสุข รวมทั้งการนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผน

(๓) สนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบสาธารณสุขของภาครัฐและภาคเอกชน และส่งเสริมความร่วมมือการวิจัยระบบสาธารณสุขระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนนานาประเทศ รวมทั้งดำเนินการวิจัยด้านระบบสาธารณสุขที่มีความสำคัญตามนโยบายและไม่มีสถาบันวิจัยหรือหน่วยงานวิจัยอื่นดำเนินการ

(๔) สนับสนุนการเพิ่มสมรรถนะในการเลือก การรับ และการถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยีจากต่างประเทศ ตลอดจนการจัดการโครงการลงทุนและโครงการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับการเลือก การรับ และการถ่ายทอดวิทยาการและเทคโนโลยีจากต่างประเทศ เพื่อให้ได้วิทยาการและเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม

(๕) บริการข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความรู้และผลงานวิจัยและวิชาการสาธารณสุข แก่หน่วยงานของรัฐ เอกชน และสาธารณชน

(๖) บริหารกองทุนตามพระราชบัญญัตินี้

(๗) กระทำการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของสถาบันหรือตามที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๑๒ ให้สถาบันมีอำนาจกระทำการต่าง ๆ ภายในขอบแห่งวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๑๑ และอำนาจเช่นนี้ให้รวมถึง

(๑) ถือกรรมสิทธิ์ หรือมีสิทธิครอบครอง หรือมีทรัพย์สินต่าง ๆ สร้าง ซื้อ ว่าจ้าง รับจ้าง จัดหา ขาย จำหน่าย เช่า ให้เช่า เช่าซื้อ ให้เช่าซื้อ ยืม ให้ยืม รับจำนำ รับจำนอง แลก เปลี่ยน โอน รับโอน หรือดำเนินการใด ๆ เกี่ยวกับทรัพย์สินทั้งในและนอกราชอาณาจักร ตลอดจน รับทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้

(๒) ทำความตกลงและร่วมมือกับองค์การหรือหน่วยงานในประเทศและต่างประเทศ ในกิจการที่เกี่ยวกับการพัฒนาระบบสาธารณสุข

(๓) จัดให้มีและให้ทุนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบสาธารณสุข

(๔) เข้าร่วมกิจการกับบุคคลอื่นหรือถือหุ้นในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชน จำกัด เพื่อประโยชน์แก่การพัฒนาระบบสาธารณสุข

(๕) กู้หรือยืมเงิน ภายในและภายนอกราชอาณาจักร

(๖) ให้กู้หรือให้ยืมเงิน โดยมีหลักประกันด้วยบุคคลหรือทรัพย์สิน เพื่อประโยชน์แก่การพัฒนาระบบสาธารณสุข

(๗) ว่าจ้างหรือมอบให้บุคคลใดประกอบกิจการส่วนใดส่วนหนึ่งของสถาบัน

(๘) กระทำการอย่างอื่นบรรดาที่เกี่ยวกับหรือเนื่องในการจัดให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถาบัน

มาตรา ๑๓ ให้สถาบันมีผู้อำนวยการคนหนึ่ง ซึ่งคณะกรรมการแต่งตั้งด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

คุณสมบัติของผู้อำนวยการให้เป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๑๔ ให้ผู้อำนวยการมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว ผู้อำนวยการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะกรรมการให้ออกด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

มาตรา ๑๕ ผู้อำนวยการมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) บริหารกิจการของสถาบันให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน และตามนโยบาย ข้อบังคับ ระเบียบ และมติของคณะกรรมการ

(๒) บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างของสถาบันทุกตำแหน่ง

(๓) บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อน ลด ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ลงโทษทางวินัย พนักงานและลูกจ้างตลอดจนให้พนักงานหรือลูกจ้างออกจากตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

(๔) วางระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถาบัน โดยไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับ ระเบียบหรือมติของคณะกรรมการ

มาตรา ๑๖ ในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้แทนของสถาบัน และเพื่อการนี้ ผู้อำนวยการจะมอบอำนาจให้บุคคลได้ปฏิบัติงานเฉพาะอย่างแทนก็ได้ แต่ต้องเป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อบังคับว่าด้วยระเบียบปฏิบัติงานที่คณะกรรมการวางขึ้นนั้น ถ้ามีข้อความจำกัดอำนาจผู้อำนวยการในการทำนิติกรรมไว้ประการใด ให้รัฐมนตรีประกาศข้อบังคับที่มีข้อความเช่นนั้นในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๑๗ ให้คณะกรรมการเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือนของผู้อำนวยการด้วยความเห็นชอบของรัฐมนตรี

มาตรา ๑๘ ให้จัดตั้งกองทุนขึ้นกองทุนหนึ่งในสถาบัน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการพัฒนาระบบสาธารณสุข” เพื่อเป็นทุนหมุนเวียนและใช้จ่ายสำหรับการดำเนินงานของสถาบัน ประกอบด้วย

(๑) เงินทุนประเดิมที่รัฐบาลจัดสรรให้

(๒) เงินอุดหนุนที่รัฐบาลจัดสรรให้จากงบประมาณแผ่นดินประจำปี

(๓) เงินอุดหนุนจากต่างประเทศ รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศ

(๔) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้มอบให้เพื่อสมทบกองทุน

(๕) ดอกผลหรือรายได้ของกองทุน รวมทั้งผลประโยชน์จากทรัพย์สินทางปัญญา และค่าตอบแทนการใช้หรือการโอนสิทธิบัตร

(๖) เงินและทรัพย์สินอื่นที่ตกเป็นของกองทุน

มาตรา ๑๙ รายได้ของกองทุนและของสถาบันให้นำส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องส่งกระทรวงการคลัง

มาตรา ๒๐ ให้สถาบันวางและถือไว้ซึ่งระบบการบัญชีที่เหมาะสมแก่กิจการแยกตามประเภทงานส่วนที่สำคัญ มีสมุดบัญชีรายการรับและจ่ายเงิน สินทรัพย์และหนี้สินที่แสดงกิจการที่เป็นอยู่ตามความจริงและตามที่ควร ตามประเภทงานพร้อมด้วยข้อความอันเป็นที่มาของรายการนั้นๆ และให้มีการตรวจสอบบัญชีภายในเป็นประจำ

มาตรา ๒๑ ให้สถาบันจัดทำงบดุล บัญชีทำการ และบัญชีกำไรขาดทุน ส่งผู้สอบบัญชีตรวจสอบภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีทุกปี

ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้สอบบัญชีของสถาบันทุกรอบปี แล้วทำรายงานผลการสอบบัญชีเสนอต่อคณะกรรมการ

มาตรา ๒๒ ทุก ๆ ปี ให้สถาบันจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อเสนอรัฐมนตรีโดยแสดงงบดุล บัญชีทำการ และบัญชีกำไรขาดทุนที่ผู้สอบบัญชีรับรองว่าถูกต้อง พร้อมทั้งรายงานของผู้สอบบัญชีรวมทั้งแสดงผลงานของสถาบันในปีที่ล่วงมาด้วย

ให้รัฐมนตรีเสนอรายงานประจำปีตามวรรคหนึ่งต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อทราบ

มาตรา ๒๓ ให้โอนบรรดาอำนาจหน้าที่ กิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ รวมทั้งเงินงบประมาณของสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับราชการของฝ่ายศึกษาวิจัย กองระบาดวิทยา และงานเศรษฐศาสตร์สาธารณสุข ฝ่ายเทคนิคการวางแผนและบริหารแผนงานโครงการสาธารณสุข กองแผนงานสาธารณสุข ที่มีอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ไปเป็นของสถาบัน

ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ใดของกระทรวงสาธารณสุข ถ้าสมัครใจจะโอนไปปฏิบัติงานเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของสถาบัน และได้แจ้งความจำนงเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้โอนข้าราชการหรือลูกจ้างผู้นั้นไปเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของสถาบัน แต่ทั้งนี้ตามที่รัฐมนตรีและสถาบันจะได้ตกลงกัน

ให้ข้าราชการหรือลูกจ้างที่โอนไปเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของสถาบัน แล้วแต่กรณีได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง รวมทั้งสิทธิและประโยชน์ต่างๆ เท่ากับที่เคยได้รับอยู่เดิมไปพลางก่อนจนกว่าจะได้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในสถาบัน แต่จะแต่งตั้งให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างต่ำกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เดิมไม่ได้

การโอนข้าราชการตามมาตรา ๒๓ ให้ถือว่าเป็นการให้ออกจากราชการเพราะเลิกหรือยุบตำแหน่งตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

การโอนลูกจ้างตามมาตรา ๒๓ ให้ถือว่าเป็นการให้ออกจากงานเพราะทางราชการยุบตำแหน่ง

หรือทางราชการเลิกจ้างโดยไม่มีความผิด และให้ได้รับบำเหน็จตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย
บำเหน็จลูกจ้าง

เพื่อประโยชน์ในการนับเวลาการทำงานสำหรับคำนวณบำเหน็จหรือบำนาญตามข้อบังคับ
ของสถาบัน ข้าราชการหรือลูกจ้างผู้ใดที่โอนไปตามมาตรานี้ ประสงค์จะให้นับเวลาราชการหรือเวลา
ทำงานในขณะที่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างก่อนที่มีการโอนเป็นเวลาทำงานของพนักงานหรือลูกจ้าง
ของสถาบัน แล้วแต่กรณี ก็ให้มีสิทธิกระทำได้โดยแสดงความจำนงว่าไม่ขอรับบำเหน็จหรือบำนาญ

การไม่ขอรับบำเหน็จหรือบำนาญตามวรรคหก จะต้องกระทำภายในสามสิบวันนับแต่วันที่โอน
สำหรับกรณีของข้าราชการให้ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ สำหรับกรณี
ของลูกจ้างให้กระทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อเป็นหลักฐานยื่นต่อผู้ว่าจ้างเพื่อส่งต่อไปให้กระทรวง
การคลังทราบ

มาตรา ๒๔ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้.

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

อานันท์ ปันยารชุน

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่สมควรจัดตั้งสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข
ขึ้นเพื่อทำการศึกษา ค้นคว้า และวิจัยการพัฒนากิจการด้านสาธารณสุขอย่างมีระบบ เพื่อให้การดำเนินงานสาธารณสุข
เป็นไปโดยถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ จึงจำเป็นต้องตรา
พระราชบัญญัตินี้



พระราชบัญญัติ

คุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๕๑

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑

เป็นปีที่ ๕๓ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้
ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา
ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศ
ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๑๕

(๒) พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม
พ.ศ. ๒๕๑๕ (ฉบับที่ ๑) พ.ศ. ๒๕๓๓

บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือ
ซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา ๔ พระราชบัญญัตินี้มีให้ใช้บังคับแก่

(๑) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น

(๒) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

มาตรา ๕ ในพระราชบัญญัตินี้

“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง

(๑) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง

(๒) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

(๓) ในกรณีที่ผู้ประกอบการได้ว่าจ้างด้วยวิธีเหมาค่าแรง โดยมอบให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดรับช่วงไปควบคุมดูแลการทำงานและรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างอีกทอดหนึ่งก็ดี มอบหมายให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดเป็นผู้จัดหาลูกจ้างมาทำงานอันมิใช่การประกอบธุรกิจจัดหางานก็ดี โดยการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการให้ถือว่าผู้ประกอบการเป็นนายจ้างของลูกจ้างดังกล่าวด้วย

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

“ผู้รับเหมาขั้นต้น” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดจนสำเร็จประโยชน์ของผู้ว่าจ้าง

“ผู้รับเหมาช่วง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาขั้นต้นโดยรับจะดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาขั้นต้นเพื่อประโยชน์แก่ผู้ว่าจ้าง และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งทำสัญญากับผู้รับเหมาช่วงเพื่อรับช่วงงานในความรับผิดชอบของผู้รับเหมาช่วง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะรับเหมาช่วงกันกี่ช่วงก็ตาม

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้



พระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖)
พ.ศ. ๒๕๖๐

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

เป็นปีที่ ๒ ในรัชกาลปัจจุบัน

สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๖) ๒๕๖๐”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๘๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๘๗ ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นโดยคำนึงถึง ดัชนีค่าครองชีพ อัตราเงินเฟ้อ มาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการผลิต ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถของธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน ผลผลิตสัมพัทธ์มวลรวมของประเทศ และสภาพทางเศรษฐกิจ และสังคม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำจะกำหนดให้ใช้เฉพาะกิจการ งานหรือสาขาอาชีพ ประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้

เพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท คณะกรรมการค่าจ้างอาจพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แตกต่างจากที่พิจารณากำหนดในวรรคสอง เพื่อใช้สำหรับลูกจ้างกลุ่มนั้นหรือประเภทนั้นในกิจการ งานหรือสาขาอาชีพประเภทใด เพียงใด ในท้องถิ่นใดก็ได้ ทั้งนี้ ค่าจ้างดังกล่าวต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด ตามวรรคสอง

ในการพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ให้คณะกรรมการค่าจ้างศึกษา และพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับในแต่ละอาชีพตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนดไว้ โดยวัดค่าทักษะฝีมือ ความรู้ และความสามารถ แต่ต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนด”

มาตรา ๔ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๐๘ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๒๑/๒๕๖๐ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมาย เพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ ลงวันที่ ๔ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป จัดให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเป็นภาษาไทย และข้อบังคับนั้นอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก
- (๒) วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด
- (๓) หลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด
- (๔) วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด
- (๕) วันลาและหลักเกณฑ์การลา
- (๖) วินัยและโทษทางวินัย
- (๗) การร้องทุกข์
- (๘) การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ให้นายจ้างประกาศใช้ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่นายจ้างมีลูกจ้างรวมกันตั้งแต่สิบคนขึ้นไป และให้นายจ้างจัดเก็บสำเนาข้อบังคับนั้นไว้ ณ สถานที่ประกอบกิจการ หรือสำนักงานของนายจ้างตลอดเวลา

ให้นายจ้างเผยแพร่และเปิดเผยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานโดยเปิดเผย ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง หรือเพิ่มเติมโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ด้วยก็ได้ เพื่อให้ลูกจ้างได้ทราบและเข้าถึงได้โดยสะดวก”

มาตรา ๕ ให้ยกเลิกความในมาตรา ๑๑๐ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๒๑/๒๕๖๐ เรื่อง การแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบธุรกิจ ลงวันที่ ๔ เมษายน พุทธศักราช ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“มาตรา ๑๑๐ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานที่นายจ้างประกาศใช้ตามมาตรา ๑๐๘ ให้นายจ้างประกาศข้อบังคับที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมนั้น และให้นำมาตรา ๑๐๘ วรรคสองและวรรคสามมาใช้บังคับโดยอนุโลม”

มาตรา ๖ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นมาตรา ๑๑๘/๑ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑

“มาตรา ๑๑๘/๑ การเกษียณอายุตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันหรือตามที่นายจ้างกำหนดไว้ ให้ถือว่าเป็นการเลิกจ้างตามมาตรา ๑๑๘ วรรคสอง

ในกรณีที่มีได้มีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้ หรือมีการตกลงหรือกำหนดการเกษียณอายุไว้เกินกว่าหกสิบปี ให้ลูกจ้างที่มีอายุครบหกสิบปีขึ้นไปมีสิทธิแสดงเจตนาเกษียณอายุได้ โดยให้แสดงเจตนาต่อนายจ้างและให้มีผลเมื่อครบสามสิบวันนับแต่วันแสดงเจตนา และให้นายจ้างจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างที่เกษียณอายุนั้น ตามมาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง”

มาตรา ๗ ให้ยกเลิกความใน (๑) ของมาตรา ๑๔๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๐ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“(๑) มาตรา ๑๐ มาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ มาตรา ๓๗ มาตรา ๓๘ มาตรา ๓๙ มาตรา ๓๙/๑ มาตรา ๔๐ มาตรา ๔๒ มาตรา ๔๓ มาตรา ๔๖ มาตรา ๔๗ มาตรา ๔๘ มาตรา ๕๑ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๖๔ มาตรา ๖๗ มาตรา ๗๐ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๖ มาตรา ๘๐ วรรคหนึ่ง มาตรา ๑๑๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๑๑๘/๑ วรรคสอง”

ผู้รับสนองพระราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ ใช้บังคับมาเป็นเวลานาน และมีบทบัญญัติบางประการที่ไม่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป สมควรเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภท เช่น นักเรียน นักศึกษา คนพิการ และผู้สูงอายุ เพื่อให้มีการส่งเสริมการจ้างงาน และคุ้มครองแรงงานสำหรับลูกจ้างบางกลุ่มหรือบางประเภทดังกล่าว ซึ่งอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างจากลูกจ้างทั่วไป ปรับปรุงบทบัญญัติเรื่องข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานเพื่อลดภาระของนายจ้างในการส่งสำเนาข้อบังคับดังกล่าว ปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้สอดคล้องกันและเหมาะสมยิ่งขึ้น และเพิ่มบทบัญญัติเกี่ยวกับการเกษียณอายุและการจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุเพื่อคุ้มครองลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ และเพื่อให้เกิดความชัดเจนในการบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งเพิ่มบทกำหนดโทษกรณีนายจ้างไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างกรณีเกษียณอายุ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

กฎกระทรวง

(พ.ศ. ๒๕๕๑)

ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน

พ.ศ. ๒๕๕๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ วรรคสอง และมาตรา ๖ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้

การมิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ ทั้งหมดหรือแต่บางส่วนบังคับแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) มิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ บังคับแก่นายจ้างซึ่งประกอบกิจการโรงเรียนเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนเอกชน ทั้งนี้ เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูใหญ่และครู

(๒) มิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา ๑๒ มาตรา ๑๘ มาตรา ๒๑ และมาตรา ๒๒ ของหมวด ๑ บททั่วไป หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๒๓ ถึงมาตรา ๓๗ เว้นแต่มาตรา ๓๐ หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง ตั้งแต่มาตรา ๓๘ ถึงมาตรา ๔๓ หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก ตั้งแต่มาตรา ๔๔ ถึงมาตรา ๕๒ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตั้งแต่มาตรา ๕๓ ถึงมาตรา ๗๗ เว้นแต่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ และมาตรา ๗๐ หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๗๘ ถึงมาตรา ๙๑ หมวด ๗ สวัสดิการ ตั้งแต่มาตรา ๙๒ ถึงมาตรา ๙๙ หมวด ๘ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๐๐ ถึงมาตรา ๑๐๗ หมวด ๙ การควบคุม ตั้งแต่มาตรา ๑๐๘ ถึงมาตรา ๑๑๕ หมวด ๑๐ การฝึกงานตั้งแต่มาตรา ๑๑๖ ถึงมาตรา ๑๑๗ หมวด ๑๑ ค่าชดเชยตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ และหมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๑๒๖ ถึงมาตรา ๑๓๘ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

(๓) มิให้ใช้บทบัญญัติมาตรา ๑๒ มาตรา ๑๖ มาตรา ๑๘ และมาตรา ๒๒ ของหมวด ๑ บททั่วไป หมวด ๒ การใช้แรงงานทั่วไป ตั้งแต่มาตรา ๒๓ ถึงมาตรา ๓๗ หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง ตั้งแต่มาตรา ๓๘ ถึงมาตรา ๔๓ หมวด ๔ การใช้แรงงานเด็ก ตั้งแต่มาตรา ๔๔ ถึงมาตรา ๕๒ หมวด ๕ ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตั้งแต่มาตรา ๕๓ ถึงมาตรา ๗๗ เว้นแต่การจ่ายค่าจ้างตามมาตรา ๕๓ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ และมาตรา ๗๐ หมวด ๖ คณะกรรมการค่าจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๗๘ ถึงมาตรา ๙๑ หมวด ๗ สวัสดิการ ตั้งแต่มาตรา ๙๒ ถึงมาตรา ๙๙ หมวด ๘ การควบคุม ตั้งแต่มาตรา ๑๐๘ ถึงมาตรา ๑๑๕ หมวด ๑๐ การฝึกงาน ตั้งแต่มาตรา ๑๑๖ ถึงมาตรา ๑๑๗ หมวด ๑๑ ค่าชดเชย

ตั้งแต่มาตรา ๑๑๘ ถึงมาตรา ๑๒๒ และหมวด ๑๓ กองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ตั้งแต่มาตรา ๑๒๖ ถึงมาตรา ๑๓๘ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

ไตรรงค์ สุวรรณคีรี

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

+-----+
-----+

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฉบับนี้ คือ โดยที่มาตรา ๔ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ บัญญัติว่า นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวทั้งหมดหรือแต่บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้สมควรกำหนดประเภทของนายจ้างซึ่งมิให้ใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ บังคับทั้งหมดหรือแต่บางส่วน จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้

[รก.๒๕๕๑/๔๙ก/๙/๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๑]

พรพิมล/

พิมพ์

๒๔ ก.ค

๒๕๕๔

ข้อบังคับ
สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

พ.ศ. ๒๕๕๖

(แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘)

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ให้มีความชัดเจนและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ (๗) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ จึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๓๖

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้ ถ้าข้อความมิได้แสดงให้เห็นเป็นอย่างอื่น

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงานหรือลูกจ้างของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“ปีงบประมาณ” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป และให้ใช้ปี พ.ศ. ที่ถัดไปนั้นเป็นชื่อสำหรับปีงบประมาณนั้น

“เรือสถาบัน” หมายความว่า ส่วนงานที่จัดตั้งขึ้นตามข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยการจัดตั้งเรือสถาบันของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม^๑

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ กำหนดหลักเกณฑ์ หรือวิธีการเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ และในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ให้ผู้อำนวยการเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณา

^๑ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๘

หมวด ๑
คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๖ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลคณะหนึ่งจำนวนห้าคน ประกอบด้วย
อนุกรรมการที่คณะกรรมการแต่งตั้งจาก^๒

(๑) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการจำนวนสองคนโดยให้คนหนึ่งเป็นประธาน
อนุกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอก จำนวนหนึ่งคน

(๓) ผู้แทนผู้ปฏิบัติงานซึ่งดำรงตำแหน่งบริหารของสถาบันที่มาจากการเลือกตั้งของผู้ปฏิบัติงาน
ในสถาบันจำนวนหนึ่งคน

(๔) ผู้อำนวยการเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ให้พนักงานผู้ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จำนวนหนึ่งคน

ให้ผู้ช่วยเลขานุการเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๒) ซึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้าน
การบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมาย หรือด้านบริหารจัดการภาครัฐ และเสนอให้คณะกรรมการเห็นชอบ
การได้มาซึ่งอนุกรรมการตาม (๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ผู้อำนวยการ
กำหนด

วาระการดำรงตำแหน่งของอนุกรรมการ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับ
การแต่งตั้งใหม่อีกได้

เงื่อนไขการพ้นจากตำแหน่งของอนุกรรมการตาม (๒) และ (๓) นอกจากพ้นจากตำแหน่งตาม
วาระตามวรรคห้า ให้มีมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ มาบังคับใช้
โดยอนุโลม ยกเว้น (๓)

ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลว่างลงก่อนครบวาระ ให้ผู้อำนวยการดำเนินการ
ตามข้อบังคับนี้ เพื่อให้ได้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน
นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง เว้นแต่วาระของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเหลืออยู่น้อยกว่า ๙๐ วันจะ
ไม่ดำเนินการเลือกใหม่ก็ได้ และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลือของอนุกรรมการซึ่ง
พ้นจากตำแหน่งนั้นๆ

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล
เพื่อให้สถาบันใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

(๒) กลั่นกรองระเบียบ ประกาศที่ออกตามข้อบังคับนี้

(๓) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนดตามข้อบังคับนี้

(๔) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ

^๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๖ ประกาศ ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

ข้อ ๘ การประชุมของคณะกรรมการให้นำความตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติ
สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๒
ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน

ข้อ ๙ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่รับเงินเดือนค่าจ้างจากบุคคลากร
ของสถาบัน และผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างจากแหล่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่บุคคลากรของสถาบัน³

ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันตามวรรคหนึ่ง ได้แก่

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างจากบุคคลากรของสถาบัน ได้แก่

(ก) พนักงาน ได้แก่ บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งภายใต้กรอบจำนวน
ตำแหน่งที่คณะกรรมการกำหนด โดยปฏิบัติในลักษณะประจำ

(ข) ลูกจ้าง ได้แก่ บุคคลซึ่งได้รับการจ้างให้ดำรงตำแหน่งภายใต้กรอบ จำนวนตำแหน่งที่
คณะกรรมการกำหนด โดยปฏิบัติงานที่มีการกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน ๑ ปี

๒. ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างจากแหล่งเงินอื่น ๆ ที่ไม่ใช่บุคคลากรของสถาบัน

(ก) ลูกจ้างส่วนงาน/แผนงาน ได้แก่ บุคคลซึ่งได้รับการจ้างให้ปฏิบัติงานในส่วนงาน
แผนงาน หรือภารกิจอื่น ๆ ที่จำเป็น ภายใต้กรอบ จำนวน ตำแหน่งที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยปฏิบัติงานตาม
ระยะเวลาที่เห็นสมควร เช่น ลูกจ้างส่วนงานสำนักงานวิจัยเพื่อการพัฒนาหลักประกันสุขภาพไทย (สวปก.)
ลูกจ้างส่วนงานสถาบันพัฒนาการคุ้มครองการวิจัยในมนุษย์ (สคม.) ลูกจ้างแผนงานอื่น ๆ ของสถาบัน

(ข) พนักงานหรือลูกจ้างของเครือสถาบัน ได้แก่ บุคคลที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน
ของเครือสถาบัน ภายใต้ระเบียบสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขว่าด้วยการบริหารงานของแต่ละเครือสถาบัน

ข้อ ๑๐ บุคคลซึ่งจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งหรือการจ้างให้เป็นผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไป
หรือไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ

(๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เป็นบุคคลอยู่ในระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวใน
ลักษณะเดียวกับการพักงานหรือพักราชการ

(๖) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออกจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(๗) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ
ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

³ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๘

(๘) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

(๙) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน

หมวด ๓
การกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ ตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งปฏิบัติการทั่วไป

(๒) ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ

(๓) ตำแหน่งวิชาการ

(๔) ตำแหน่งบริหาร

ให้ผู้อำนวยการเสนอแผนการบริหารอัตรากำลังคนของสถาบันอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งต่อคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๒ สถาบันจะมีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทใด ระดับใด อยู่ในส่วนงานใด เป็นจำนวนเท่าใด ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณากำหนด ภายใต้กรอบจำนวนตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน ตามที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความจำเป็น ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน

ข้อ ๑๓ ให้ผู้อำนวยการจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ทั้งนี้ หน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าว จะต้องระบุทั้งงานหลักเฉพาะตำแหน่ง และงานอื่นที่ต้องปฏิบัติ หรือรับผิดชอบร่วมกับตำแหน่งอื่นด้วย

หมวด ๔
การบรรจุ แต่งตั้ง หรือการจ้าง

ข้อ ๑๔ การบรรจุแต่งตั้งหรือการจ้างบุคคลให้เป็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบันในตำแหน่งใด ให้บรรจุแต่งตั้งหรือจ้าง จากผู้ผ่านการคัดเลือกได้ในตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ การคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด

การบรรจุแต่งตั้งหรือการจ้างบุคคลตามวรรคหนึ่งให้มีผลตั้งแต่วันที่ผู้นั้นเริ่มปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๕ ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานแยกตามประเภทของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๖ บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นพนักงานในตำแหน่งใด ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นเป็นเวลาสามเดือน

ในระหว่างเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่า พนักงานผู้นั้นมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และเห็นว่าไม่ควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ผู้อำนวยการจะสั่งให้พนักงานผู้นั้นออกจากงานก็ได้

เมื่อพนักงานผู้ใดได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ครบกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้อำนวยการพิจารณาเห็นว่า พนักงานผู้นั้นมีความประพฤติ ความรู้ และความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นพ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ แต่ถ้าเห็นว่าควรให้ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอีกระยะหนึ่ง ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่อไปโดยมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่เมื่อรวมเวลาในการทดลองปฏิบัติหน้าที่แล้วต้องไม่เกินหกเดือน หรือหากเห็นควรให้ออกจากงาน เนื่องจากมีความประพฤติไม่ดี หรือมีความรู้ หรือมีความสามารถไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานแล้วแต่กรณี

พนักงานซึ่งถูกสั่งให้ออกจากงานตามวรรคสองและวรรคสาม ให้ถือเป็นอันขาดไม่เคยเป็นพนักงานของสถาบัน แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ หรือการรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใด ที่ได้รับในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๑๗ การย้ายพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งใด ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด

ข้อ ๑๘ การเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด

ข้อ ๑๙ ในกรณีที่ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งใดว่างลง หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเป็นกรณีที่มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ และยังไม่ได้มีการบรรจุแต่งตั้งหรือจ้างบุคคลให้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ผู้อำนวยการ มีอำนาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นได้ เป็นการชั่วคราว

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสถาบัน ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) อนุมัติให้บรรจุแต่งตั้งหรือจ้างบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้เป็นรายการก็ได้ แล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบ

(๒) สั่งให้ลูกจ้างมาดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งแทนพนักงานได้

ข้อ ๒๑ ในกรณีจำเป็นโดยสภาพของงานที่มีลักษณะเฉพาะ หรืองานที่มีลักษณะหรือเวลาของการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ หรืองานที่มุ่งหมายความสำเร็จของงานเป็นหลัก ผู้อำนวยการอาจจ้างบุคคลที่เห็นสมควรให้ปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นการเฉพาะก็ได้ โดยทำเป็นสัญญาจ้าง

บุคคลที่ได้รับการจ้างตามวรรคหนึ่ง มิให้ถือว่าเป็นลูกจ้างตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๒ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติงานประจำส่วนงานอื่นเป็นการชั่วคราวโดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวได้

หมวด ๕
เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนอื่น และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๓ อัตราเงินเดือน และค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด และให้จัดทำบัญชีอัตราเงินเดือน และค่าจ้าง แนบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๔ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตามอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ ๒๕ ให้ผู้อำนวยการพิจารณากำหนดเงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละคนให้เหมาะสม และเป็นไปตามที่กำหนดในข้อ ๒๔

ข้อ ๒๖ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด และให้นำผลการประเมินนี้ไปใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การปรับเพิ่มเงินเดือน หรือค่าจ้าง การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง หรือการให้ค่าตอบแทนพิเศษประจำปี และการบริหารงานบุคคลด้านอื่นๆ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๗ การปรับเพิ่มเงินเดือน หรือค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้อำนวยการพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของผลการปฏิบัติงาน ความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัย ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

ในกรณีที่ไม่มีปรับเพิ่มเงินเดือน หรือค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานรายใด ให้ผู้อำนวยการแจ้งให้ผู้นั้นทราบ พร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่ปรับเพิ่มเงินเดือนดังกล่าว

ข้อ ๒๘ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ผู้ปฏิบัติงานอาจได้รับเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษ และเงินค่าตอบแทนอื่น ตามที่คณะกรรมการกำหนด

เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นไม่ถือเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างในการคำนวณสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานจะพึงได้รับ

ข้อ ๒๙ การกำหนดวงเงินเพื่อปรับเพิ่มเงินเดือน และค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานปีงบประมาณใดๆ ให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานของสถาบันในปีงบประมาณที่ผ่านมา และงบประมาณที่จะได้รับการจัดสรรในปีงบประมาณนั้นๆ

ให้ผู้อำนวยการดำเนินการปรับเพิ่มเงินเดือน และค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานภายใต้วงเงินตามมติคณะกรรมการ

หมวด ๖
วัน เวลาทำงาน และการลา

ข้อ ๓๐ วัน เวลาทำงาน วันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณีของผู้ปฏิบัติงานให้ถือปฏิบัติ.
ตามระเบียบของทางราชการโดยอนุโลม เว้นแต่คณะกรรมการจะได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ข้อ ๓๑ การลามี ๗ ประเภท ดังต่อไปนี้

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อน
- (๕) ลาไปปฏิบัติศาสนกิจ
- (๖) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๗) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา

ข้อ ๓๒ การลาตามข้อ ๓๑ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

หมวด ๗
การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๓ ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งหรือการจ้างเป็นผู้ปฏิบัติงานก่อนมอบหมาย
หน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ประเพณีของสถาบัน หลักและวิธีปฏิบัติงาน บทบาท หน้าที่และ
แนวทางปฏิบัติตน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด

ข้อ ๓๔ ให้มีการพัฒนาพนักงานก่อนเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูน
ความรู้ ทักษะ ทศณคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด

ข้อ ๓๕ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงาน
เป็นบุคลากรที่มีคุณค่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถาบัน ผู้อำนวยการอาจ
กำหนดให้มีการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การไปปฏิบัติงานสอน
- (๔) การไปปฏิบัติงานวิชาการ
- (๕) การไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์หรือการไปพัฒนาตนเอง
- (๖) การแลกเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน

(๗) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่
ผู้ปฏิบัติงาน
ข้อ ๓๖ หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามข้อ ๓๕
ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด

หมวด ๘
วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๓๗ ผู้ปฏิบัติงานต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๓๘ ผู้ปฏิบัติงานต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องปฏิบัติตามนโยบาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มติ และคำสั่งของคณะกรรมการ
และของสถาบัน

(๒) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย โดยไม่ขัด
ขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งใด จะทำให้เสียหายแก่สถาบัน หรือไม่เป็นการรักษา
ผลประโยชน์ของสถาบัน จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น หาก
ผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต จะอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของ
ตนไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่นมิได้

(๔) ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่สถาบัน
ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของสถาบันเช่นวินัยชนทั่วไปพึงปฏิบัติ

(๕) ต้องอุทิศเวลาให้แก่สถาบัน ใช้ความอุตสาหะวิริยะเต็มสติกำลังของตน ด้วยความมุ่งหมาย
ให้กิจการนั้นๆ บรรลุถึงความสำเร็จ ต้องปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

(๖) ต้องรักษาความลับของสถาบัน

(๗) ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน รวมทั้ง
ประมวลจริยธรรมของสถาบัน

(๘) ต้องรักษาความสามัคคี และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อสถาบัน

ข้อ ๓๙ ผู้ปฏิบัติงานต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่า
เป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใด ซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของสถาบัน

(๓) ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียแก่ชื่อเสียงของตนหรือแก่ชื่อเสียงของสถาบัน

(๔) ต้องไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดทั้งทางตรงและทางอ้อมจากบุคคลอื่นเพื่อให้ปฏิบัติ
หน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ

(๕) ต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

(๖) ต้องไม่ละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ข้อ ๔๐ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อ ๓๘ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๓๘ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำความผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๑ การกระทำความผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ ถือเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบและทำให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

(๒) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(๔) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๕) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๓๘ หรือฝ่าฝืนข้อกำหนดตามข้อ ๓๘ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๒ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ต้องดำเนินการทางวินัยโดยมิชักช้า

ข้อ ๔๓ โทษทางวินัยมี ๔ สถาน ดังต่อไปนี้

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ปลดออก

(๔) ไล่ออก

ข้อ ๔๔ การลงโทษผู้ปฏิบัติงานให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใดและตามข้อใด

ข้อ ๔๕ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้ โดยถือว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดเคยถูกลงโทษตามวรรคหนึ่ง หากกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงขึ้นอีก และผู้อำนวยการเห็นสมควรลงโทษหนักขึ้น ให้ลงโทษได้ตามควรแก่กรณี

ข้อ ๔๖ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่จะลดโทษลงต่ำกว่าปลดออกมิได้

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออกให้มีสิทธิในการรับสวัสดิการที่ควรได้รับหลังจากพ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากงาน

ข้อ ๔๗ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีสงสัยว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้ผู้อำนวยการทราบโดยเร็ว และให้ผู้อำนวยการดำเนินการตามข้อบังคับนี้โดยไม่ชักช้า

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๘ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าเป็นกรณีที่ต้องสอบสวนให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า แต่ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวนหรือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้

ข้อ ๔๙ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการสอบสวนและการดำเนินการทางวินัย ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๕๐ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากงานไปแล้ว โดยมีใช้เพราะเหตุตาย ผู้อำนวยการมีอำนาจดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากงาน แต่ทั้งนี้ต้องดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าผลการสอบสวนหรือพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

ข้อ ๕๑ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือผลแห่งคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวน หรือพิจารณาว่า ผู้นั้นมิได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน

เงินเดือนหรือค่าจ้าง เงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือนและเงินช่วยเหลืออย่างอื่น และการจ่ายเงินดังกล่าวของผู้ถูกสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด

ข้อ ๕๒ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ระยะเวลาให้พักงาน การให้กลับเข้าปฏิบัติงานและการดำเนินการให้เป็นไปตามผลการสอบสวนหรือพิจารณา ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

หมวด ๘
การออกจากงาน

ข้อ ๕๓ ผู้ปฏิบัติงานออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) เกษียณอายุการทำงาน
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบส่วนงานและไม่อาจแต่งตั้งหรือจ้างผู้ปฏิบัติงานนั้นให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นของสถาบันได้
- (๕) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๖) ถูกปลดออก หรือไล่ออก
- (๗) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้างตามข้อ ๕๕ และข้อ ๕๗

ข้อ ๕๔ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้อำนวยการเป็นการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน เว้นแต่กรณีจำเป็นผู้อำนวยการอาจพิจารณาลดหย่อนระยะเวลาดังกล่าวลงก็ได้ และเมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้ว จึงลาออกจากงานได้

ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งงานของสถาบัน จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกได้เป็นเวลาไม่เกินสามเดือนนับแต่วันที่ขอลาออก แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้ว ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ข้อ ๕๕ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานออกจากงาน หรือเลิกจ้างได้ตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับนี้และสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างได้แล้วแต่กรณี เมื่อผู้ปฏิบัติงานผู้ใด

(๑) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สม่ำเสมอ โดยแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจ และให้ความเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป

(๒) ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใดๆ

(๓) ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๐

(๔) ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีติดต่อกันสามปี เว้นแต่ในกรณีที่ผู้นั้นได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุดในระดับตำแหน่ง

(๕) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด

(๖) ไม่ผ่านการประเมินเมื่อครบกำหนดเวลาแห่งการทดลองปฏิบัติหน้าที่

(๗) ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตามเหตุผลและความจำเป็นอื่นที่คณะกรรมการกำหนด การให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนดถ้าเป็นพนักงานในตำแหน่งบริหารให้รายงานให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๕๖ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้ออกจากงานเพราะเกษียณอายุการทำงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณของสถาบัน

ข้อ ๕๗ เมื่อพนักงานผู้ใดที่สมัครไปปฏิบัติงานพิเศษใดๆ ตามความประสงค์ของสถาบัน หรือไปรับราชการทหารตามหน้าที่การรับราชการทหาร ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นผู้อำนวยการจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานเป็นการชั่วคราวได้

ข้อ ๕๘ การจ่ายค่าชดเชยแก่พนักงานหรือลูกจ้างที่ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๑๐

การอุทธรณ์

ข้อ ๕๙ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ ดังต่อไปนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ และตัดเงินเดือน ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการได้รับคำอุทธรณ์และวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการและให้ถือเป็นที่สุด

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก และไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการและให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๖๐ องค์ประกอบของคณะกรรมการตามข้อ ๕๙ (๑) ไม่รวมถึงผู้อำนวยการซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และไม่รวมถึงตัวแทนผู้ปฏิบัติงานระดับบริหารของสถาบัน ในการนี้ให้ผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการทำหน้าที่เป็นเลขานุการ

หมวด ๑๑

การร้องทุกข์

ข้อ ๖๑ ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิร้องทุกข์ได้ ต่อเมื่อ

(๑) เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบของสถาบัน ให้ผู้นั้นร้องทุกข์ต่อผู้อำนวยการ เมื่อผู้อำนวยการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่สุด

(๒) เห็นว่าผู้อำนวยการใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศของสถาบัน ให้ผู้นั้นร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการตามข้อ ๖๐ เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ผู้อำนวยการสั่งการให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการ และให้ถือเป็นที่สุด

(๓) ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตามข้อ ๕๙ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ผู้อำนวยการสั่งการให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการ และให้ถือเป็นที่สุด

ที่สุด การร้องทุกข์ และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๑๒
บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๒ ในระหว่างที่ยังไม่มีระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการที่ต้องออกตามข้อบังคับนี้ ให้นำระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือแนวปฏิบัติที่ใช้บังคับของสถาบันที่ใช้บังคับอยู่เดิมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๖๓ ข้อบังคับนี้ไม่กระทบถึงการใดที่ได้ดำเนินการไปแล้วโดยชอบด้วยข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือแนวปฏิบัติของสถาบันที่ใช้บังคับก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ

การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือแนวปฏิบัติที่ใช้บังคับของสถาบันที่ใช้บังคับอยู่เดิม

ข้อ ๖๔ ให้คณะกรรมการทบทวนและปรับปรุงระบบ ระเบียบ และข้อบังคับของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

นายประดิษฐ์ สีนธวงรงค์
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข
ประธานกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข



ข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข
ว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง
พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง เพื่อเป็นสวัสดิการและการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้างของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ (๙) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙ คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขว่าด้วยสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นแก่พนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๓ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และตามข้อบังคับนี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นค่าตอบแทนในการทำงานเป็นรายเดือน ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายเป็นค่าตอบแทนโดยวิธีใด และจะเรียกชื่ออย่างไรใด แต่ไม่รวมถึงค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือเงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่สถาบันหักไว้หรือจ่ายเพิ่มเติมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการทำงาน

“เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่ผู้ปฏิบัติงานจ่ายเข้ากองทุนตามเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับนี้

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่สถาบันจ่ายเข้ากองทุนตามเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับนี้

“บุคคลในครอบครัว” หมายความว่า

(๑) บุตรชอบด้วยกฎหมายซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือบรรลุนิติภาวะแล้วแต่เป็นบุคคลซึ่งศาลได้สั่งให้เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของผู้ปฏิบัติงาน แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมของผู้ปฏิบัติงานหรือบุตรโดยชอบด้วยกฎหมายของผู้ปฏิบัติงานซึ่งยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่น

(๒) คู่สมรส ...

(๒) คู่สมรสโดยชอบด้วยกฎหมาย

(๓) มารดาและบิดาโดยชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๕ ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับสวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่นจากสถาบัน ดังนี้

(๑) การรักษาพยาบาล

(๒) การตรวจสุขภาพประจำปี

(๓) การประกันชีวิตและการประกันอุบัติเหตุ

(๔) การทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่

(๕) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(๖) เงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาของบุตร

(๗) เครื่องแบบ

(๘) ค่าของเยี่ยม

(๙) เงินช่วยเหลือผู้ประสบสาธารณภัย

(๑๐) เงินสงเคราะห์ค่าทำศพ

(๑๑) ของรางวัลในโอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานเกษียณอายุ

(๑๒) ค่าชดเชยกรณีถูกเลิกจ้าง

ข้อ ๖ ให้ประธานกรรมการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการรวมทั้งแนวทางปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี การประกันชีวิตและการประกันอุบัติเหตุ

ข้อ ๗ ให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับสวัสดิการการรักษาพยาบาลดังนี้

(๑) กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการบรรจุแต่งตั้งตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

(๒) กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับการบรรจุแต่งตั้งก่อนปีงบประมาณ ๒๕๕๙ ให้ได้รับสิทธิตามมติคณะกรรมการ ครั้งที่ ๕/๒๕๓๖ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๖ และ ครั้งที่ ๒/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๘ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ปีละ ๑ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์และอัตราสำหรับการตรวจสุขภาพประจำปีที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๙ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับการประกันชีวิตและการประกันอุบัติเหตุในลักษณะการประกันอุบัติเหตุ เพื่อคุ้มครอง กรณีเสียชีวิต เสียอวัยวะ ทุพพลภาพ และค่ารักษาพยาบาลอันเกิดจากอุบัติเหตุ ในวงเงินประกันปีละไม่เกิน ๕๐๐,๐๐๐ บาท ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะได้รับประโยชน์จากการประกันตามที่กรมธรรม์ระบุไว้

หมวด ๒

การทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๑๐ ให้ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม มีสิทธิได้รับเงินทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

(๑) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ทุพพลภาพ หรือพิการ แต่ปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ผู้นั้นได้รับเงินทดแทนเป็นเงินเท่ากับจำนวนสามเท่าของเงินเดือนที่ได้รับในขณะนั้น

(๒) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้กลายเป็นผู้ทุพพลภาพ หรือพิการจนต้องออกจากงาน ให้ผู้นั้นได้รับเงินทดแทนเป็นจำนวนสิบเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้าย

(๓) กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ถึงแก่ความตาย ให้ได้รับเงินสงเคราะห์หกเท่าของอัตราเงินเดือนเดือนสุดท้าย โดยให้จ่ายแก่ทายาทโดยธรรมซึ่งเป็นผู้มีสิทธิรับมรดกของผู้ตาย ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

เว้นแต่การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เกิดจากการเสพของมีเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ หรือจงใจให้ตนเองประสบอันตราย หรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนเองประสบอันตราย ผู้ปฏิบัติงานหรือทายาทของผู้ปฏิบัติงานไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือตามข้อนี้

หมวด ๓

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ข้อ ๑๑ ให้สถาบันดำเนินการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๒ ให้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นสมาชิกกองทุน ยกเว้นผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิได้รับบำเหน็จตามข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขว่าด้วยบำเหน็จพนักงานและลูกจ้าง

ข้อ ๑๓ ให้สถาบันหักเงินค่าจ้างที่จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นเงินสะสมเข้ากองทุน ในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละสามแต่ไม่เกินร้อยละสิบห้าของค่าจ้างก่อนหักภาษี

ให้สถาบันจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนพร้อมกับที่ผู้ปฏิบัติงานจ่ายเงินสะสมเข้ากองทุนในอัตราร้อยละของค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานก่อนหักภาษี ตามระยะเวลาปฏิบัติงานดังนี้

(๑) ระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปีนับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้ง ในอัตราร้อยละ ๕

(๒) ระยะเวลา ๑ ปีขึ้นไปนับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้ง ในอัตราร้อยละ ๗

การใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้สถาบันถือปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยอนุโลม

หมวด ๔
เงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาของบุตร

ข้อ ๑๔ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาของบุตรตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร และตามระเบียบหลักเกณฑ์ ประเภท และอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนดโดยอนุโลม

สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิเบิกเงินช่วยเหลือเพื่อการศึกษาของบุตรจากทางราชการให้เบิกจ่ายจากทางราชการต้นสังกัดก่อน

หมวด ๕
สวัสดิการหรือการสงเคราะห์อื่น

ข้อ ๑๕ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับค่าเครื่องแบบสำหรับผู้ปฏิบัติงาน คนละไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาทต่อสองปี

ข้อ ๑๖ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับของเยี่ยมสำหรับผู้ปฏิบัติงานและบุคคลในครอบครัว เฉพาะกรณีเข้าพักรักษาตัวเป็นผู้ป่วยในสถานพยาบาล ครั้งละไม่เกิน ๔,๐๐๐ บาท

ข้อ ๑๗ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินช่วยเหลือในกรณีที่ได้รับ ความเสียหายจากสาธารณภัยต่างๆ ไม่เกินวงเงินครั้งละ ๓๐,๐๐๐ บาทต่อราย

ข้อ ๑๘ ให้จ่ายเงินสงเคราะห์ค่าทำศพสำหรับผู้ปฏิบัติงานและบุคคลในครอบครัว ในอัตราครั้งละไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท

ข้อ ๑๙ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับของรางวัลในโอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานเกษียณอายุ คนละไม่เกิน ๔,๐๐๐ บาท

ข้อ ๒๐ ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าชดเชยในกรณีที่ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง เนื่องจากยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบส่วนงาน และไม่อาจแต่งตั้งหรือจ้างผู้ปฏิบัติงานนั้นให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นหรือส่วนงานอื่นของสถาบัน ให้ใช้อัตราค่าชดเชยตามที่กฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานได้กำหนดไว้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๑ ให้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับค่าจ้างจากงบบุคลากรของสถาบัน มีสิทธิได้รับสวัสดิการและการสงเคราะห์จากสถาบัน

ให้ผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานที่ได้รับค่าจ้างจากแหล่งเงินอื่นที่ไม่ใช่บุคลากรของสถาบัน ได้รับสวัสดิการและการสงเคราะห์จากแหล่งเงินที่ใช้ในการจ้างผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ

ข้อ ๒๒ ให้โอนบรรดากิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ ตลอดจนงบประมาณของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.๒๕๕๔ ไปเป็นของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๓ บรรดาระเบียบข้อบังคับ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์เรื่องใดที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับให้ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายปิยะสกล สกลสัตยาทร)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

ประธานกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข