



ประกาศ

กองทุนพัฒนาไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เรื่อง การบริหารงานบุคคล ที่ ๓๓ /๒๕๖๘

เพื่อให้การบริหารจัดการกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในทางปฏิบัติ โดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติการประกอบกิจการพลังงาน พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๙๓ ระเบียบคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ว่าด้วย กองทุนพัฒนาไฟฟ้า เพื่อการพัฒนาหรือฟื้นฟูท้องถิ่นที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงไฟฟ้า พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๑๓ (๑๑) (๑๕) (๑๗) และข้อ ๒๓ ประกาศคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน เรื่อง ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ สำหรับการดำเนินงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้าในพื้นที่ประกาศ พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๓๑ มกราคม ๒๕๕๕ ประกอบกับมติที่ประชุม คพรพ. ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ (ครั้งที่ ๑๐๔) วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ เห็นชอบให้ปรับปรุงประกาศ กองทุนพัฒนาไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดจังหวัดระยอง เรื่อง บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓ รายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า "ประกาศกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เรื่อง การบริหารงานบุคคล ที่..๓๓.../ ๒๕๖๘"

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ประธานกรรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้ากองทุนพัฒนาไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบให้เป็นที่สุด

ข้อ ๔ ให้ยกเลิก "ประกาศกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เรื่อง บริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๑๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓"

ข้อ ๕ ในประกาศนี้

"กทพ." หมายความว่า คณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน

"สทพ" หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน

"กองทุน" หมายความว่า กองทุนพัฒนาไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

"สำนักงานกองทุน" หมายความว่า สำนักงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดจังหวัดระยอง

"ประธาน คพรพ." หมายความว่า ประธานกรรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้ากองทุนพัฒนาไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

"รองประธาน คพรพ." หมายความว่า รองประธานกรรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้ากองทุนพัฒนาไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

“คพรพ.” หมายความว่า คณะกรรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้า กองทุนพัฒนาไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

“เลขานุการ คพรพ.” หมายความว่า เลขานุการคณะกรรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้ากองทุนพัฒนาไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง เป็นหัวหน้าสำนักงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง โดยตำแหน่ง

“หัวหน้าสำนักงานกองทุน” หมายความว่า หัวหน้าสำนักงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง

“เจ้าหน้าที่กองทุน” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานเกินเวลาทำงานปกติที่สำนักงานกองทุนกำหนดไว้ ในวันทำงานปกติหรือในวันหยุด

“การทำงานในวันหยุด” หมายความว่า การทำงานในเวลาทำงานปกติในวันที่สำนักงานกองทุนกำหนดให้เป็นวันหยุด ได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดตามประเพณี

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

หมวดที่ ๑

การกำกับดูแลการบังคับบัญชา

ข้อ ๖ ให้ประธาน คพรพ. เป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง ของสำนักงานกองทุน

ข้อ ๗ ให้หัวหน้าสำนักงานกองทุน เป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ตำแหน่ง รองหัวหน้าสำนักงานกองทุน หัวหน้าฝ่าย ชำนาญการ ปฏิบัติการ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานของสำนักงานกองทุน ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และมติของ คพรพ. และให้มีอำนาจโดยความเห็นชอบของประธาน คพรพ. ดังต่อไปนี้

(๑) ออกประกาศ ข้อบังคับ และคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานและสำนักงานกองทุน

(๒) แต่งตั้งบุคคลหรือให้คำปรึกษาหรือปฏิบัติการใด ๆ ตามที่ประธาน คพรพ. มอบหมาย

หมวด ๒

ประเภทและตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๘ เพื่อให้การดำเนินกิจการของสำนักงานกองทุน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สำนักงานกองทุน มีผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานกองทุน คือเจ้าหน้าที่กองทุน

ข้อ ๙ การกำหนดประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และโครงสร้างเงินเดือนให้เป็นไปตามเอกสารหมายเลข ๑ แนบท้ายประกาศนี้ โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่มงาน ดังนี้

(๑) กลุ่มงานบริหาร ได้แก่ หัวหน้าสำนักงานกองทุน รองหัวหน้าสำนักงานกองทุน หัวหน้าฝ่าย หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าตามที่ ประธาน คพรพ. กำหนด

(๒) กลุ่มงานวิชาการ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ชำนาญการ หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าตามที่ประธาน คพรพ. กำหนด

(๓) กลุ่มงานปฏิบัติการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่กองทุนโดยใช้ชื่อตำแหน่งงานตามลักษณะงานดังต่อไปนี้

ตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่กองทุนตามวรรคหนึ่ง (๓) ชื่อตำแหน่งที่ใช้ความรู้ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไป ได้แก่ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล เจ้าหน้าที่สารสนเทศ เจ้าหน้าที่พัสดุสำนักงาน เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงาน เจ้าหน้าที่บริหารโครงการและติดตามประเมินผล

ข้อ ๑๐ สำนักงานกองทุน จะมีผู้ปฏิบัติงานในประเภทใด ตำแหน่งใด อยู่ในส่วนงานใด จำนวนเท่าใด ให้อยู่ภายใต้กรอบอัตรากำลังที่ ประธาน คพรพ. กำหนด ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความจำเป็น ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน

ให้หัวหน้าสำนักงานกองทุน เป็นผู้กำหนดประเภท ตำแหน่ง ส่วนงาน และจำนวนของผู้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบอัตรากำลังที่หัวหน้าสำนักงานกองทุน กำหนด ยกเว้นกรอบอัตรากำลังผู้บริหารหรือตำแหน่งเทียบเท่า ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ประธาน คพรพ. โดยคำนึงถึงความจำเป็น ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณหรือคุณภาพของงาน

ข้อ ๑๑ ให้หัวหน้าสำนักงานกองทุน โดยความเห็นชอบของ ประธาน คพรพ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าหน้าที่กองทุน ไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง โดยให้แสดงชื่อของสายงาน ชื่อตำแหน่งงาน ตามลักษณะงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งต้องมี

หมวดที่ ๓

การสรรหา การคัดเลือก การรับสมัคร เพื่อการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน

ข้อ ๑๒ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหา การคัดเลือก การรับสมัคร เพื่อการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการได้มา ในแต่ละกลุ่มตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานกองทุน รองหัวหน้าสำนักงานกองทุน และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

๑.๑ สำนักงานกองทุน ออกประกาศรับสมัครโดยวิธีการสรรหา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานกองทุน รองหัวหน้าสำนักงานกองทุน และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ คุณสมบัติ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญอันจะเกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติงานของสำนักงานกองทุน วาระการดำรงตำแหน่ง วันเวลาในการรับสมัคร เอกสารประกอบการสมัคร เงื่อนไขการเข้ารับการสรรหา หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการสรรหา การเริ่มปฏิบัติหน้าที่ ตามที่คณะกรรมการสรรหากำหนด

๑.๒ ให้ประธาน คพรพ. แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาขึ้นคณะหนึ่ง มีจำนวนไม่เกิน ๗ คน ประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนภาคประชาชน และ คพรพ. อย่างละกึ่งหนึ่งเป็นกรรมการ และประธาน คพรพ. มอบหมายรองประธาน คพรพ. คนใดคนหนึ่งเป็นประธาน

๑.๓ คณะกรรมการสรรหา จะดำเนินการสรรหาโดยประเมินจากเอกสารการสมัคร และการสัมภาษณ์ โดยอาจเชิญผู้สมัครมาสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม หรือแสดงวิสัยทัศน์เพิ่มก่อนการสัมภาษณ์ก็ได้

๑.๔ ผู้ได้รับการสรรหาให้เป็นหัวหน้าสำนักงานกองทุน รองหัวหน้าสำนักงานกองทุน และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องมีความรู้และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ประธาน คพรพ. กำหนด

๑.๕ กรณีหัวหน้าสำนักงานกองทุน ดำรงตำแหน่งครบวาระหนึ่งแล้ว หากมีความรู้และไม่มีลักษณะต้องห้าม ประธาน คพรพ. สามารถแต่งตั้งให้ดำรงต่อไปได้

(๒) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ

๒.๑ สำนักงานกองทุน ออกประกาศรับสมัครโดยวิธีการสอบคัดเลือก เพื่อเข้ารับ การบรรจุตามตำแหน่งที่ว่างลง หรือตำแหน่งที่เพิ่มเติม โดยกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ คุณสมบัติ คุณวุฒิ ประสบการณ์ และความสามารถพิเศษอันจะเกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติงานของสำนักงาน กองทุนการบรรจุ วันเวลาในการรับสมัคร เอกสารประกอบการสมัคร เงื่อนไข การเข้ารับการศึกษา คัดเลือก หลักเกณฑ์และวิธีการสอบคัดเลือก การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบคัดเลือก การเริ่มปฏิบัติหน้าที่ ตามที่ คณะกรรมการสอบคัดเลือกกำหนด

๒.๒ ให้ประธาน คพรพ. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก ชั้นคณะหนึ่ง มีจำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐ ผู้แทนสำนักงานกองทุน และคพรพ. อย่างละกึ่งหนึ่งเป็น กรรมการ และประธาน คพรพ. มอบหมายรองประธาน คพรพ. คนใดคนหนึ่ง หรือหัวหน้าสำนักงานกองทุน เป็นประธาน

๒.๓ คณะกรรมการสอบคัดเลือก จะดำเนินการสอบคัดเลือก ผู้ที่มีสิทธิ์สอบ คัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการฯ กำหนด

๒.๒ ผู้ได้รับการคัดเลือก ให้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ จะต้องมีความสมบูรณ์และไม่ มีลักษณะต้องห้ามตามที่ประธาน คพรพ. กำหนด

หมวดที่ ๔

การบรรจุ แต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่กองทุน

ข้อ ๑๓ การบรรจุ แต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่กองทุน ให้เป็นอำนาจของหัวหน้า สำนักงานกองทุน เว้นแต่ระดับผู้บริหาร ต้องได้รับความเห็นชอบจาก ประธาน คพรพ.

ข้อ ๑๔ การบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่กองทุนให้ดำเนินการเมื่อมีตำแหน่งว่าง หรือมีการเพิ่ม กรอบอัตรากำลัง

ข้อ ๑๕ ให้ประธาน คพรพ. เป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานกองทุน รองหัวหน้าสำนักงานกองทุน และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปีนับตั้งแต่วันที่ ได้รับการแต่งตั้งแต่ไม่เกินสองวาระ

ข้อ ๑๖ บุคคลที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่กองทุนต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และ ไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานกองทุน รองหัวหน้าสำนักงานกองทุน และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ มีอายุไม่ต่ำกว่า ๔๕ ปี และไม่เกิน ๗๐ ปี

(๓) เจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้าฝ่าย ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ และตำแหน่งระดับชำนาญการ มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี และไม่เกิน ๖๐ ปี

(๔) ต้องเป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๕) สามารถทำงานให้สำนักงานกองทุนได้เต็มเวลา

(๖) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น หรือผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งในการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๗) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(๘) ไม่เป็นผู้ที่บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(๙) ไม่เป็นผู้ไร้ความสามารถ จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเป็นโรคดังต่อไปนี้ ได้แก่ โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจ แก่สังคม วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจ แก่สังคม ตีบยาเสพติดให้โทษและโรคพิษสุราเรื้อรัง

(๑๐) ไม่เป็นภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช ยกเว้นในขณะดำรงตำแหน่งเป็นผู้ได้รับอนุญาตจากหัวหน้าสำนักงานกองทุน ให้มีสถานะดังกล่าวเป็นการชั่วคราว ตามความเชื่อทางศาสนาหรือตามจารีตประเพณี

(๑๑) ไม่เป็นผู้ที่เคยต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๑๒) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือต้องออกจากราชการ หรือหน่วยงานรัฐ หรือหน่วยงานของเอกชนเพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือถือว่าการกระทำการทุจริต และประพฤติมิชอบในวงราชการ

(๑๓) ไม่เป็นผู้เคยต้องออกจากกองทุนพัฒนาไฟฟ้าหรือราชการ โดยได้กระทำผิดวินัย หรืออาจต้องได้รับโทษไล่ออก หรือให้ออกตามระเบียบว่าด้วยวินัย การสอบสวนและการลงโทษ สำหรับบุคลากร

(๑๔) ไม่เคยถูกที่ประชุม คพรพ. มีมติให้ถอดถอนออกจากตำแหน่งเพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่

(๑๕) ไม่เคยถูกให้พ้นจากตำแหน่งเพราะมีคำวินิจฉัยเป็นที่สุดท้ายจาก คพรพ. หรือกองทุนให้พ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๑๗ บุคคลผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่กองทุนในตำแหน่งใด ให้ทดลองปฏิบัติงานเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่าเก้าสิบวัน และสูงสุดไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน เว้นแต่หัวหน้าสำนักงานกองทุน โดยความเห็นชอบของประธาน คพรพ.

เมื่อครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำรายงานผลการทดลองปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองทุนผู้นั้น พร้อมความเห็นเสนอตามลำดับจนถึงหัวหน้าสำนักงานกองทุน เพื่อสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประจำต่อไป

ผู้ซึ่งถูกสั่งให้ออกจากงานเพราะไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ให้ถือว่าไม่เคยเป็นเจ้าหน้าที่กองทุนของสำนักงานกองทุน แต่ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ หรือการรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับระหว่างผู้นั้นทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๘ การเลื่อนตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่าย และตำแหน่งระดับชำนาญการ สำนักงานกองทุนคัดเลือก โดยกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ คุณสมบัติ ทัศนคติ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ ผลงานอันจะเกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติงานของสำนักงานกองทุน วันเวลาในการรับสมัคร เอกสารประกอบการสมัคร เงื่อนไข การเข้ารับการคัดเลือก หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก การประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้ารับการคัดเลือก การเริ่มปฏิบัติหน้าที่ ตามที่คณะกรรมการคัดเลือก กำหนด โดยกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการได้มา ดังนี้

ข้อ ๑๙ การบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่กองทุน (ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ) ให้มีสัญญาจ้างคราวละไม่เกิน ๕ ปี โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปีและสามารถต่อสัญญาได้โดยความเห็นชอบของประธาน คพรพ.

(๑) ให้ประธาน คพรพ. แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง มีจำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐ เจ้าหน้าที่กองทุนระดับบริหาร และ คพรพ. อย่างละกึ่งหนึ่งเป็นกรรมการ และประธาน คพรพ. มอบหมายหัวหน้าสำนักงานกองทุน เป็นประธาน

(๒) คณะกรรมการคัดเลือก จะดำเนินการคัดเลือก โดยประเมินจากเอกสารผลงานที่ส่งเข้ารับการประเมิน และการสัมภาษณ์ โดยอาจเชิญผู้สมัครมาสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม หรือแสดงวิสัยทัศน์เพิ่มก่อนการสัมภาษณ์ก็ได้

(๓) ผู้ได้รับการคัดเลือก เพื่อเลื่อนระดับเป็นหัวหน้าฝ่าย และเลื่อนระดับชำนาญการ จะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่ประธาน คพรพ. กำหนด

กรณีที่มีความจำเป็นประธาน คพรพ. อาจกำหนดให้เจ้าหน้าที่กองทุนที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนด จัดทำสัญญาการรักษาความลับของสำนักงานกองทุน ขึ้นเป็นการเฉพาะก็ได้ ทั้งนี้แบบสัญญาการรักษาความลับของสำนักงานกองทุนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประธาน คพรพ. กำหนด

ข้อ ๒๐ บุคคลใดไม่ยินยอมไปปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งตามคำสั่งให้ถือว่าบุคคลนั้น ไม่มีความประสงค์ทำงานกับสำนักงานกองทุนอีกต่อไป และสำนักงานกองทุนมีสิทธิเลิกจ้างหรือสั่งให้ออกจากงานได้

หมวดที่ ๕

การรักษาการในตำแหน่ง และการเปลี่ยนตัวหัวหน้าสำนักงาน

ข้อ ๒๑ ถ้าตำแหน่งบุคลากรของกองทุนว่างลงและยังไม่ได้แต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งนั้น หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ประธาน คพรพ. มีอำนาจสั่งให้บุคลากรที่ยังปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานกองทุน ซึ่งเห็นว่าสมควรให้ทำหน้าที่แทน หรือรักษาการในตำแหน่ง หรือรักษาการแทนชั่วคราวได้แล้วรายงานให้ คพรพ. ทราบ

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงตัวหัวหน้าสำนักงานกองทุน ให้ประธาน คพรพ. สั่งให้มีการตรวจสอบหลักฐานทางบัญชีและการเงินกับบรรดาทรัพย์สินของกองทุน ก่อนที่จะมีการส่งมอบไว้ต่อกัน

หมวด ๖

วันทำงาน วันหยุดงาน เวลาทำงาน และการบันทึกเวลาทำงาน
ข้อ ๒๓ วันทำงานให้กำหนดสัปดาห์ละ ๕ วัน ดังนี้

(๑) วันทำงาน ได้แก่ วันจันทร์ถึงวันศุกร์ เว้นวันหยุดตามประเพณี และวันที่ทางราชการประกาศกำหนด

(๒) เวลาทำงานปกติ ระหว่างเวลา ๐๘.๓๐ นาฬิกา ถึง ๑๖.๓๐ นาฬิกา

(๓) เวลาพัก กำหนดให้หยุดระหว่างเวลา ๑๒.๐๐ นาฬิกา ถึง ๑๓.๐๐ นาฬิกา หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดเวลาเข้า - ออกงาน ให้เป็นตามที่สำนักงานกองทุนกำหนด เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน หัวหน้าสำนักงานกองทุน โดยความเห็นชอบของประธาน คพรพ. อาจกำหนดให้เจ้าหน้าที่กองทุนผู้ใดหรือเจ้าหน้าที่กองทุนกลุ่มใดทำงานเป็นเวลานานนอกเหนือไปจากที่กำหนดไว้ตามวรรคหนึ่งก็ได้

ข้อ ๒๔ เจ้าหน้าที่กองทุนระดับตั้งแต่รองหัวหน้าสำนักงานกองทุนลงมา ต้องบันทึกเวลาทำงานอย่างซื่อตรงและสม่ำเสมอ ในการทำงานวันทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด เว้นแต่ได้รับอนุญาตให้ไม่ต้องบันทึกเวลาทำงาน วิธีการบันทึกเวลาทำงานให้เป็นไปตามที่หัวหน้าสำนักงานกองทุนกำหนด

ข้อ ๒๕ วันหยุดงานของเจ้าหน้าที่กองทุน แบ่งเป็น ๔ ประเภท ดังนี้

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ ได้แก่ วันเสาร์และวันอาทิตย์

(๒) วันหยุดตามประเพณีให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการและมติคณะรัฐมนตรี โดยอนุโลม ทั้งนี้ ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้วันทำงานถัดไปเป็นวันหยุดทดแทนวันหยุดตามประเพณีนั้น

(๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

(๔) วันหยุดงานเพราะเหตุเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานให้กับสำนักงานกองทุน

หมวดที่ ๗

การลา

ข้อ ๒๖ การลาหยุดงานของเจ้าหน้าที่กองทุนให้เป็นไปตามกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ลาป่วย

(๒) ลากิจ

(๓) ลาหยุดพักผ่อนประจำปี

(๔) ลาคลอดบุตร และลาเพื่อเลี้ยงบุตร

(๕) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

(๖) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(๗) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย

(๘) ลาเพื่อการฝึกอบรม

ข้อ ๒๗ ผู้มีอำนาจในการอนุญาตการลาหยุดงานของเจ้าหน้าที่กองทุนให้เป็นไปตามกรณี
ดังต่อไปนี้

(๑) ประธาน คพรพ. เป็นผู้อนุญาตการลาของหัวหน้าสำนักงานกองทุน หรือตำแหน่ง
เทียบเท่า

(๒) หัวหน้าสำนักงานกองทุน เป็นผู้อนุญาตการลาของรองหัวหน้าสำนักงานกองทุน
หัวหน้าฝ่าย ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ชำนาญการ เจ้าหน้าที่กองทุนโดยให้ชื่อตำแหน่งงานตามลักษณะงาน ลูกจ้างหรือ
ตำแหน่งเทียบเท่า

การลาหยุดงานนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตามวรรคหนึ่งให้อยู่ในดุลยพินิจ
ของประธาน คพรพ.

ข้อ ๒๘ การลาป่วย เจ้าหน้าที่กองทุนซึ่งประสงค์จะลาป่วยเพื่อรักษาตัว ให้เสนอหรือจัดส่ง
ใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันทีลา เว้นแต่ในกรณีจำเป็นจะเสนอหรือ
จัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติงานก็ได้

เจ้าหน้าที่กองทุน มีสิทธิลาป่วยเท่าที่ป่วยจริง โดยมีสิทธิได้รับเงินเดือนปีงบประมาณ
ละไม่เกินสามสิบวัน

การลาป่วยติดต่อกันตั้งแต่สามวันขึ้นไป ต้องมีใบรับรองแพทย์ ซึ่งเป็นผู้ที่ได้
ขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมแนบไปกับใบลาด้วย

กรณีลาป่วยติดต่อกันเกิน ๓๐ วันทำงาน ให้หัวหน้าสำนักงานกองทุน เป็นผู้พิจารณา
อนุญาตตามเห็นสมควร

การลาป่วยเนื่องจากการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอันเนื่องจากการปฏิบัติงานให้กับ
สำนักงานกองทุน สำนักงานกองทุน จะอนุญาตให้เจ้าหน้าที่กองทุนลาป่วยเพิ่มขึ้น โดยไม่รวมกับวันลาป่วย
ตามปกติ และจะจ่ายเงินเดือนให้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๒๙ การลาปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่กองทุนประสงค์จะลาปฏิบัติงาน ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชา
ตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถ
รอรับอนุญาตได้ทัน จะเสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมระบุเหตุผลความจำเป็นไว้แล้ว หยุดงานไปก่อนก็ได้
แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ทราบโดยเร็ว

เจ้าหน้าที่กองทุนขอลาปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนปีงบประมาณละไม่เกินสิบวันทำงาน
สำหรับจำนวนวัน ในการลาขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาตามความเหมาะสม

ข้อ ๓๐ การลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้คิดตามปีงบประมาณ เจ้าหน้าที่กองทุนซึ่งประสงค์
จะหยุดพักผ่อนประจำปี ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตล่วงหน้า
อย่างน้อยสามวัน และต้องได้รับอนุมัติก่อนที่จะลาพักผ่อนประจำปีได้ โดยจะต้องพิจารณาตามความจำเป็น
ของงานเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่งานนั้น

เจ้าหน้าที่กองทุนมีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน
ดังต่อไปนี้

(๑) ระยะเวลาการปฏิบัติงานเกินกว่าหกเดือน มีสิทธิขอลาหยุดประจำปีได้ปีละห้าวัน
ทำงานโดยคำนวณตามสัดส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานในปีงบประมาณนั้น

(๒) ระยะเวลาการปฏิบัติงานเกินกว่าหนึ่งปี มีสิทธิขอลาหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละสิบวันทำงานผู้ได้รับอนุญาตให้ลาหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งได้หยุดงานไปยังไม่ครบกำหนด หากต่อมาผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นว่า มีเหตุอันสมควรหรือมีความจำเป็นแก่กิจการของสำนักงานกองทุนจะเรียกตัวมาปฏิบัติงานในช่วงที่ได้รับการอนุมัติให้ลาก็ได้ และไม่ถือว่าวันที่กลับมาปฏิบัติงานเป็นวันลาหยุดพักผ่อนประจำปี

ข้อ ๓๑ การสะสมวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีของสำนักงานกองทุน เป็นไปตามกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เจ้าหน้าที่กองทุนปฏิบัติงานไม่ถึงหนึ่งปี ไม่มีสิทธิในการนำจำนวนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหลืออยู่สมทบกับสิทธิในปีงบประมาณถัดไป หรือเลื่อนวันลาหยุดพักผ่อนไปในปีงบประมาณถัดไปได้

(๒) เจ้าหน้าที่กองทุนที่ปฏิบัติงานเกินกว่าหนึ่งปี มีสิทธิในการนำจำนวนวันลาหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหลืออยู่สมทบกับสิทธิในปีงบประมาณถัดไปได้ โดยรวมแล้วไม่เกินยี่สิบวัน ทั้งนี้ ในกรณีเจ้าหน้าที่กองทุน ออกจากงานไม่ใช่เพราะเหตุที่เจ้าหน้าที่กระทำความผิดวินัยร้ายแรง จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เจ้าหน้าที่กองทุนนั้นไม่ได้ใช้สิทธิจะได้รับการคำนวณเป็นค่าจ้าง

ข้อ ๓๒ การคลอดบุตร เจ้าหน้าที่กองทุนประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา

การคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอดก่อน หรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้แต่เมื่อรวมวันลาแล้วครรรภ์หนึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบแปดวันโดยได้รับเงินเดือน ทั้งนี้ ให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย

เจ้าหน้าที่กองทุนซึ่งประสงค์จะลาเลี้ยงดูบุตร ให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้อีกไม่เกินเก้าสิบวัน โดยไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนในระหว่างวันที่ลา ทั้งนี้ ให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย

เจ้าหน้าที่กองทุนที่ใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งพร้อมแจ้งเหตุผลมาแสดงกับสำนักงานกองทุน ว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมก่อนหรือหลังคลอดได้ ให้มีสิทธิขอเปลี่ยนงานในหน้าที่เป็นการชั่วคราวได้โดยความเห็นชอบของหัวหน้าสำนักงานกองทุน หรือประธาน คพรฟ. แล้วแต่กรณี

เจ้าหน้าที่กองทุนที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตรและได้หยุดงานไปแล้ว แต่ไม่ได้คลอดบุตรตามกำหนดหากประสงค์จะขอยกเลิกวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ยกเลิกวันลาคลอดบุตรได้โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดไปแล้วนั้นเป็นวันลากิจ

วันลาเพื่อคลอดบุตรตามข้อนี้ ให้หมายความรวมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย

ข้อ ๓๓ การลาไปช่วยเหลือภริยาโดยขอด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนและให้มีสิทธิลาครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกินสิบห้าวันทำการ โดยผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนและให้มีสิทธิลาครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกินสิบห้าวันทำการ โดยผู้มีอำนาจอนุญาตอาจให้แสดงหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุญาตด้วยก็ได้ และต้องใช้สิทธิการลาภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร วันลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรไม่ถือเป็นวันลากิจและให้นับเฉพาะวันทำการ

เจ้าหน้าที่กองทุนที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ซึ่งได้หยุดงานไปยังไม่ครบกำหนดหากต่อมาผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นว่ามีความจำเป็นแก่สำนักงานกองทุน ผู้มีอำนาจอนุญาตอาจเรียกตัวมาปฏิบัติงานระหว่างการลาก็ได้ การลาของเจ้าหน้าที่กองทุนที่ถูกเรียกกลับมาปฏิบัติงานระหว่างลาให้ถือว่าสิ้นสุดก่อนวันมาปฏิบัติงาน เว้นแต่ผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นว่าการเดินทางต้องใช้เวลา ให้ถือว่าสิ้นสุดก่อนวันเดินทางกลับ

ข้อ ๓๔ เจ้าหน้าที่กองทุนที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการตรวจเลือกให้เสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมหลักฐานของทางราชการต่อผู้บังคับบัญชาถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนวันที่เข้ารับการตรวจเลือกไม่น้อยกว่า ๔๘ ชั่วโมง ส่วนเจ้าหน้าที่กองทุนที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการเตรียมพลให้เสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมหลักฐานของทางราชการต่อผู้บังคับบัญชาจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตภายใน ๔๘ ชั่วโมง นับแต่วันที่รับหมายเรียกโดยให้ได้รับเงินเดือนในระหว่างลา

เมื่อเจ้าหน้าที่กองทุนที่ลาในวรรคหนึ่งพ้นจากเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลแล้วให้มารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานภายในเจ็ดวัน หากไม่มารายงานตัวภายในระยะเวลาที่กำหนดดังกล่าวให้ถือว่าขาดงาน

ข้อ ๓๕ การลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ เจ้าหน้าที่กองทุนที่ยังไม่เคยลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย แล้วแต่กรณี ถ้ามีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าสามปี อาจลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตล่วงหน้าอย่างน้อยสามสัปดาห์ และจะต้องได้รับอนุมัติก่อนถึงจะลาหยุดงานได้

เจ้าหน้าที่กองทุนมีสิทธิขอลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ได้หนึ่งครั้ง เป็นเวลาไม่เกินเก้าสัปดาห์ โดยได้รับเงินเดือนในระหว่างลา

เจ้าหน้าที่กองทุนที่ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทหรือได้รับอนุญาตให้ลาไปประกอบพิธีฮัจย์แล้วจะต้องอุปสมบท หรือออกเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ภายในสัปดาห์ นับแต่เริ่มวันลา และจะต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติงานภายในห้าวัน นับแต่วันที่ลาสิกขาบท หรือวันที่เดินทางกลับถึงประเทศไทย หลังจากการเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์

ข้อ ๓๖ ลาเพื่อฝึกอบรม เจ้าหน้าที่กองทุนซึ่งประสงค์จะลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ต้องเสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนล่วงหน้าอย่างน้อย ๗ วัน ทั้งนี้ การลาเพื่อฝึกอบรมจะต้องมีโครงการหรือหลักสูตรและกำหนดช่วงเวลาของโครงการหรือหลักสูตรที่แน่นอนและชัดเจน โดยได้รับเงินเดือนระหว่างที่ลา

ผู้มีอำนาจอนุญาตจะไม่อนุญาตให้เจ้าหน้าที่กองทุนนั้นลาเพื่อฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามวรรคหนึ่ง หากเจ้าหน้าที่กองทุนได้ลามาแล้วเกินสามสัปดาห์ หรือได้ลามาแล้วเกินสามครั้งในปีงบประมาณที่ลา หรือการลานั้นอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่องานของสำนักงานกองทุน

ข้อ ๓๗ การลานอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของหัวหน้าสำนักงานกองทุนโดยความเห็นชอบประธาน คพรฟ.

หมวดที่ ๘

เงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด

และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ ๓๘ สำนักงานกองทุน ถือว่าข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น เป็นความลับ เฉพาะระหว่างเจ้าหน้าที่กองทุนกับสำนักงานกองทุน เจ้าหน้าที่กองทุนอื่นจะล่วงรู้ได้เฉพาะที่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่สำนักงานกองทุน มอบหมายให้เท่านั้น และจะเปิดเผยมิได้ เว้นแต่จะกระทำตามหน้าที่ที่สำนักงานกองทุน มอบหมาย

ข้อ ๓๙ สำนักงานกองทุน มีนโยบายที่จะบริหารเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นของเจ้าหน้าที่กองทุนโดยคำนึงถึงหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงาน และอัตราการจ่ายเงินเดือนและค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นๆ ในภารกิจเดียวกัน เพื่อให้มีความเป็นธรรมทั้งต่อเจ้าหน้าที่กองทุน และสำนักงานกองทุน รวมทั้งสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้ทำงานอยู่กับสำนักงานกองทุน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๔๐ เจ้าหน้าที่กองทุนจะได้รับเงินเดือนในอัตราที่แตกต่างกันตามคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และตำแหน่งที่บรรจุ

ข้อ ๔๑ เจ้าหน้าที่กองทุนจะได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราต่ำสุด และไม่เกินอัตราสูงสุดของช่วงเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดตามเอกสารหมายเลข ๑-๗ แนบท้ายประกาศนี้ เว้นแต่ในกรณีพิเศษที่มีเหตุผลหรือความจำเป็น เพื่อประโยชน์ของสำนักงานกองทุน โดยได้รับความเห็นชอบจากประธาน คพรพ.

ข้อ ๔๒ สำนักงานกองทุน มีนโยบายการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ การทำงานในวันหยุดการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ดังต่อไปนี้

(๑) เจ้าหน้าที่กองทุนกลุ่มบริหาร ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ การทำงานในวันหยุด การทำงานล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่ ประธาน คพรพ. จะกำหนดเป็นอย่างอื่นเฉพาะรายเท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

(๒) เจ้าหน้าที่กองทุน ต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถภายในเวลาทำงานปกติ ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ผู้บังคับบัญชาอาจให้เจ้าหน้าที่กองทุนทำงานนอกเหนือจากวันและเวลาทำงานปกติโดยสำนักงานกองทุน จะจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าทำงานล่วงเวลา ในวันหยุดแก่เจ้าหน้าที่กองทุน

ข้อ ๔๓ ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ค่าทำงานในวันหยุด และค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด จะคำนวณจ่ายตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) จ่ายเฉพาะเวลาทำงานจริง โดยหักเวลาพักออก และจะคำนวณจ่ายตามชั่วโมงที่ทำงาน

(๒) จ่ายในอัตราชั่วโมงละ

(ก) หนึ่งจุดห้าเท่าของอัตราเงินเดือนต่อชั่วโมงทำงานปกติ สำหรับชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

(ข) สามเท่าของอัตราเงินเดือนต่อชั่วโมงทำงานปกติในข้อ (๒) คำนวณโดยใช้สูตรอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงทำงานปกติ = อัตราเงินเดือน ÷ (๓๐ วัน × ๘ ชั่วโมง)

ข้อ ๔๔ เจ้าหน้าที่กองทุนตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานหรือตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ที่ทำงานเกินเวลาปกติเอง โดยไม่ได้รับมอบหมายหรือได้รับอนุมัติให้ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาจะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดสำหรับเวลาทำงานที่เกินเวลาปกติอื่นๆ ทั้งนี้ หากได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติงานล่วงเวลา สัปดาห์หนึ่งจะต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง

ข้อ ๔๕ การจ่ายเงินเดือน สำนักงานกองทุน จะจ่ายเงินเดือนแก่เจ้าหน้าที่กองทุนเดือนละ ๑ ครั้ง ภายในวันที่ ๒๕ ของเดือน ในกรณีที่เป็นวันหยุด ให้จ่ายเงินเดือนก่อนวันหยุด โดยหักภาษี ณ ที่จ่ายและนำเข้าบัญชีเงินฝากของเจ้าหน้าที่กองทุน ณ ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) หรือธนาคารอื่นตามที่ สำนักงาน กกพ. กำหนด

หมวดที่ ๙ การเลื่อนเงินเดือนประจำปี

ข้อ ๔๖ ในแต่ละปีงบประมาณ ให้สำนักงานกองทุน ตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้สำหรับเลื่อนขึ้นประจำปีตามที่ประธาน คพรพ. เห็นชอบเป็นจำนวนไม่เกินร้อยละห้าของยอดค่าใช้จ่ายรวมรายการเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานกองทุน ในปีงบประมาณที่ผ่านมา

ข้อ ๔๗ ให้ประธาน คพรพ. จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้เจ้าหน้าที่กองทุนที่อยู่ในหลักเกณฑ์ ที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนในอัตราไม่เกินร้อยละห้าของเงินเดือนเจ้าหน้าที่กองทุนผู้นั้น ในปีงบประมาณที่ผ่านมาตามที่สมควร

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้เจ้าหน้าที่กองทุนระดับบริหารต้องได้รับความเห็นชอบจากประธาน คพรพ.

การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่กองทุนตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้นำดัชนีราคาผู้บริโภคมาประกอบการพิจารณาด้วย

การมาทำงานสายหรือกลับก่อนเวลาเลิกงาน รวมกันเกินกว่า ๒๔ ครั้งต่อปีหรือขาดงานรวมกันเกินกว่า ๑๒ วันต่อปี จะไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี

ข้อ ๔๘ การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ กรณีนอกเหนือจากการเลื่อนเงินเดือนประจำปีกรณีปกติต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีเจ้าหน้าที่กองทุนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นประธาน คพรพ. จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษให้นอกเหนือจากการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีกรณีปกติ ทั้งนี้จำนวนเงินที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินร้อยละสิบสองของเงินเดือนผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นในปีงบประมาณที่ผ่านมา

(๒) กรณีพนักงานมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปีแต่ไม่อาจเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้เนื่องจากเงินเดือนเต็มขั้น ให้สำนักงานกองทุนจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเป็นรายเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประธาน คพรพ. กำหนด

ข้อ ๔๙ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามข้อ ๔๙ และข้อ ๕๐ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ประธาน คพรพ. กำหนด

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีไม่ต้องประกาศเป็นการทั่วไป แต่ให้แจ้งให้ทราบเป็นรายบุคคล

ข้อ ๕๐ ให้กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้างบุคลากรไว้อย่างชัดเจนตามแนวทางของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะใกล้เคียงกันซึ่งสอดคล้องกับประกาศ กกพ. เรื่องค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการสำหรับการดำเนินงาน กองทุนพัฒนาไฟฟ้าในพื้นที่ประกาศ พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๕๑ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่กองทุน ให้พิจารณาถึงความสามารถ ความคิดริเริ่ม ความอดุสาหะ ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานในหน้าที่ ตลอดจนความประพฤติและสมรรถภาพ ในการปฏิบัติงานในรอบทางบัญชี ปีละ ๒ ครั้ง โดยให้คำนึงถึงวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรแต่ละปีด้วย

ข้อ ๕๒ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่กองทุนต้องประเมินผลการปฏิบัติงานก่อนทุกครั้ง

หมวดที่ ๑๐

คำตอบแทนพิเศษประจำปี

ข้อ ๕๓ เจ้าหน้าที่กองทุนอาจจะได้รับเงินคำตอบแทนพิเศษประจำปีในอัตราไม่เกินสองเท่าของเงินเดือนเจ้าหน้าที่กองทุนผู้นั้นในปีงบประมาณที่ผ่านมา ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับผลประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคน โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ประธาน คพรฟ. กำหนด

หมวดที่ ๑๑

การพัฒนาเจ้าหน้าที่กองทุน

ข้อ ๕๔ สำนักงานกองทุน มีนโยบายที่จะเพิ่มพูนพฤติกรรมการทำงานที่ดี ความรู้ทักษะ ความชำนาญ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรมของเจ้าหน้าที่กองทุนทุกคนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานกองทุน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูง

ข้อ ๕๕ เจ้าหน้าที่กองทุนต้องอยู่ภายในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานกองทุน ทั้งนี้ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองทุนปีละสองครั้ง โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หัวหน้าสำนักงานกองทุน กำหนดโดยความเห็นชอบของประธาน คพรฟ.

ข้อ ๕๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานกองทุน ตามข้อ ๕๗ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่กองทุน โดยให้ไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยในสถาบันการศึกษา หรือสถาบันวิจัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หัวหน้าสำนักงานกองทุนกำหนด

หมวดที่ ๑๒

สวัสดิการเจ้าหน้าที่กองทุน

ข้อ ๕๗ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในการดำรงชีพของเจ้าหน้าที่กองทุน สำนักงานกองทุน พึงจัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่กองทุน ดังนี้

(๑) จ่ายเงินสมทบกองทุนประกันสังคม สำนักงานกองทุน จะอำนวยความสะดวกให้เจ้าหน้าที่กองทุนทุกรายได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคมโดยการนำส่งเงินสมทบ และอัตราส่งเงินสมทบกองทุนประกันสังคมให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่สำนักงานประกันสังคมประกาศเป็นคราว ๆ ไป

(๒) การจ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำนักงานกองทุน จะจัดทะเบียนจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยให้สำนักงานกองทุน จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามกรณี ดังต่อไปนี้

(ก) เจ้าหน้าที่กองทุนที่มีอายุการปฏิบัติงานน้อยกว่าสามปี จ่ายในอัตราร้อยละห้าของอัตราเงินเดือน

(ข) เจ้าหน้าที่กองทุนที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่สามปี แต่ไม่เกินห้าปี จ่ายในอัตราร้อยละห้าของเงินเดือน

(ค) เจ้าหน้าที่กองทุนที่มีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ห้าปีขึ้นไป จ่ายในอัตราร้อยละสิบของอัตราเงินเดือน

(๓) การตรวจสุขภาพประจำปี สำนักงานกองทุน จะจัดให้มีการตรวจสุขภาพของเจ้าหน้าที่กองทุนเป็นประจำปีละหนึ่งครั้ง รายละเอียดการตรวจ วัน เวลา และสถานที่ตรวจสุขภาพ สำนักงานกองทุนจะประกาศให้ทราบเป็นคราว ๆ ไป และให้รวมถึงการฉีดวัคซีนป้องกันโรคระบาด รายละเอียดการฉีดวัคซีนสำนักงานกองทุน จะพิจารณาตามความจำเป็น

(๔) การประกันสุขภาพหมู่ครอบครัวเจ้าหน้าที่กองทุน คู่สมรสและบุตร สำนักงานกองทุน จะเป็นผู้ออกเบี้ยประกันให้ ซึ่งเจ้าหน้าที่กองทุนจะได้รับประโยชน์จากการประกันตามที่ระบุไว้ในกรมธรรม์การประกันสุขภาพหมู่ ให้ความคุ้มครองตามขอบเขตการคุ้มครองที่ระบุไว้ในกรมธรรม์ ตามหัวหน้าสำนักงานกองทุน กำหนดโดยประธาน คพรพ. พิจารณานุมัติ

(๕) การประกันชีวิตและอุบัติเหตุครอบครัวเฉพาะเจ้าหน้าที่กองทุน สำนักงานกองทุน จะเป็นผู้ออกเบี้ยประกันให้ ซึ่งเจ้าหน้าที่กองทุนจะได้รับประโยชน์จากการประกันตามที่ระบุไว้ในกรมธรรม์ ทั้งนี้ เงื่อนไข และวงเงินประกันตามที่หัวหน้าสำนักงานกองทุนกำหนดโดยความเห็นชอบของ ประธาน คพรพ.

(๖) เงินช่วยเหลือรักษาพยาบาล ให้เจ้าหน้าที่กองทุนมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติมในส่วนที่ขาดอยู่จากประโยชน์ทดแทนจากกองทุนประกันสังคม หรือการประกันสุขภาพหมู่โดยเจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิขอเบิกช่วยเหลือได้ภายใต้วงเงินห้าพันบาทต่อปี

(๗) สวัสดิการอื่นตามที่ประธาน คพรพ. กำหนด

หมวดที่ ๑๓

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๕๘ เจ้าหน้าที่กองทุนต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๕๙ เจ้าหน้าที่กองทุนต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมหรือข้อกำหนดใด ๆ ที่ สำนักงานกองทุนกำหนดให้ใช้บังคับ

(๓) ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่สำนักงานกองทุนด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาผลประโยชน์ของสำนักงานกองทุน

(๔) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของสำนักงานกองทุน แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่สำนักงานกองทุน หรือจะไม่เป็นการรักษาประโยชน์ของสำนักงานกองทุน จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๕) ต้องอุทิศเวลาให้แก่สำนักงานกองทุน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้

(๖) ต้องรักษาความลับของสำนักงานกองทุน

(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อยต่อผู้บังคับบัญชา รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างเจ้าหน้าที่กองทุนด้วยกัน

(๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ความเป็นธรรมต่อประชาชนผู้มาติดต่อในกิจการอันเกี่ยวกับหน้าที่ของตนด้วยความสุภาพเรียบร้อย

(๙) กระทำการอื่นใดตามที่ประธาน คพรพ. หรือสำนักงานกองทุน กำหนด

ข้อ ๖๐ เจ้าหน้าที่กองทุนต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือเป็นรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๓) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่หรือการปฏิบัติหน้าที่

(๔) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

(๕) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติหน้าที่

(๖) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๗) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อสำนักงานกองทุน

(๘) ต้องไม่กระทำการอื่นใดตามที่กองทุน หรือสำนักงานกองทุน กำหนด

ข้อ ๖๑ เจ้าหน้าที่กองทุนผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อ ๕๙ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๖๐ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

ข้อ ๖๒ การกระทำผิดวินัยในลักษณะต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่น ได้ประโยชน์ที่มิควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่

(๒) ประมาทเลินเล่อ ละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่ หรือการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่สำนักงานกองทุน อย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของสำนักงานกองทุน

(๔) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๕๙ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตาม ข้อ ๖๐ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สำนักงานกองทุน อย่างร้ายแรง

ข้อ ๖๓ เจ้าหน้าที่กองทุนที่เป็นผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย

หมวดที่ ๑๔

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๖๔ โทษทางวินัย โทษผิดวินัยของเจ้าหน้าที่กองทุน มีดังต่อไปนี้

(๑) ว่ากล่าวตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

(๒) ภาคทัณฑ์

(๓) ตัดเงินเดือน

(๔) ลดเงินเดือน

(๕) ปลดออก

(๖) ไล่ออก

ข้อ ๖๕ ให้หัวหน้าสำนักงานกองทุน มีอำนาจสั่งลงโทษเจ้าหน้าที่กองทุน เว้นแต่การสั่งลงโทษเจ้าหน้าที่ในระดับบริหาร หรือเทียบเท่า ต้องได้รับความเห็นชอบจากประธาน คพรพ.

การลงโทษเจ้าหน้าที่ให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใดและตามข้อใด

ในกรณีที่เป็นการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง หากผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามิเหตุอันสมควร ให้ว่ากล่าวตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรได้ ในเรื่องประเภทเดียวกันหรือเกี่ยวข้องกันไม่เกิน ๓ ครั้ง

กรณีเจ้าหน้าที่กองทุนถูกว่ากล่าวตักเตือนครบ ๓ ครั้งแล้วยังกระทำผิดเรื่องเดิม ให้หัวหน้าสำนักงานกองทุน แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงเพื่อดำเนินการทางวินัยต่อไป

ข้อ ๖๖ เมื่อมีการกล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าเจ้าหน้าที่กองทุนผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้หัวหน้าสำนักงานกองทุนทราบภายในสิบห้าวันนับแต่ได้รับทราบ เว้นแต่เจ้าหน้าที่ระดับบริหาร หรือเทียบเท่า ต้องรายงานให้ประธาน คพรฟ. ทราบด้วย

ข้อ ๖๗ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๖๖ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ระดับชำนาญการ หรือระดับปฏิบัติการถูกกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่ากระทำผิดวินัย ให้หัวหน้าสำนักงานกองทุน แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงและในการสอบข้อเท็จจริงต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงข้อเท็จจริง

คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงต้องดำเนินการสอบข้อเท็จจริงให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันเมื่อคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงดำเนินการเสร็จแล้วเห็นว่าการกล่าวหาไม่มีมูลตามข้อกล่าวหา ให้เสนอผลการสอบข้อเท็จจริงต่อหัวหน้าสำนักงานกองทุน เพื่อพิจารณาสั่งการ และถ้าเห็นว่าการกล่าวหาไม่มีมูลตามข้อกล่าวหา โดยมีพยานหลักฐานให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ ๖๕

ข้อ ๖๘ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๖๖ ในกรณีเจ้าหน้าที่ระดับผู้บริหาร ถูกกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่ากระทำผิดวินัย ให้ ประธาน คพรฟ. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง และในการสอบข้อเท็จจริงต้องแจ้งข้อกล่าวหาสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงข้อเท็จจริง

คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงต้องดำเนินการสอบข้อเท็จจริงให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันเมื่อคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงดำเนินการเสร็จแล้วเห็นว่าการกล่าวหาไม่มีมูลตามข้อกล่าวหา ให้เสนอผลการสอบข้อเท็จจริงต่อ กกฟ. เพื่อพิจารณาสั่งการ และถ้าเห็นว่าการกล่าวหาไม่มีมูลตามข้อกล่าวหา โดยมีพยานหลักฐานให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ ๗๐

ข้อ ๖๙ ให้หัวหน้าสำนักงานกองทุน แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย เพื่อสอบสวนและรวบรวมข้อเท็จจริง สรุปผลการพิจารณาพร้อมทั้งความเห็นและการลงโทษเจ้าหน้าที่กองทุนผู้กระทำผิดวินัย ตามความผิดแล้วแต่กรณีตามข้อ ๗๒ หรือข้อ ๗๓ ในกรณีนี้ ให้คณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยมีอำนาจเรียกเจ้าหน้าที่กองทุนที่เกี่ยวข้อง หรือรู้เห็นข้อเท็จจริงมาให้ถ้อยคำ หรือตรวจสอบหลักฐานเอกสารต่างๆ ได้

ข้อ ๗๐ ให้ประธาน คพรฟ. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย เพื่อสอบสวนและรวบรวมข้อเท็จจริง สรุปผลการพิจารณาพร้อมทั้งความเห็นและการลงโทษเจ้าหน้าที่กองทุนผู้กระทำผิดวินัย ตามความผิดแล้วแต่กรณีตามข้อ ๗๒ หรือข้อ ๗๓ ในกรณีนี้ ให้คณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยมีอำนาจเรียกเจ้าหน้าที่กองทุนที่เกี่ยวข้อง หรืออาจรู้เห็นข้อเท็จจริงมาให้ถ้อยคำ หรือตรวจสอบหลักฐานเอกสารต่างๆ ได้

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยดำเนินการสอบสวนแล้วเสร็จ ให้คณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย สรุปผลการพิจารณาทั้งความเห็นและการลงโทษ เสนอ ประธาน คพรฟ. เพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

ข้อ ๗๑ ให้คณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย ตามข้อ ๖๙ และข้อ ๗๐ ประกอบด้วย คณะกรรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้า (ผู้แทนภาครัฐ) กองทุนพัฒนาไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรม มาบตาพุด จังหวัดระยอง

คณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยต้องรวบรวมข้อเท็จจริงสรุปผลการพิจารณา พร้อมทั้งความเห็นและการลงโทษให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ผลการสอบข้อเท็จจริง เว้นแต่มีเหตุขัดข้องทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินสองครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินสามสิบวันและให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

ข้อ ๗๒ เจ้าหน้าที่กองทุนผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ข้อ ๗๓ เจ้าหน้าที่กองทุนผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้สั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้แต่ห้ามลงโทษต่ำกว่าปลดออก

ข้อ ๗๔ เจ้าหน้าที่กองทุนผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยร้ายแรง หรือถูกฟ้อง คดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือเป็นความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษ ถ้าการให้เจ้าหน้าที่กองทุนผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไป จะเสียหายแก่สำนักงานกองทุน หัวหน้าสำนักงานกองทุน โดยความเห็นชอบของประธาน คพรพ.จะสั่งให้พักงานไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวน หรือพิจารณา หรือผลแห่งคดีได้

ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนหรือพิจารณาว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก หรือศาลพิพากษาถึงที่สุดว่าไม่มีความผิด ให้หัวหน้าสำนักงานกองทุนโดยความเห็นชอบของ ประธาน คพรพ. สั่งให้เจ้าหน้าที่กองทุนผู้นั้นมาปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือให้ดำรงตำแหน่งที่เทียบเท่า และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าเดิมได้

ข้อ ๗๕ เจ้าหน้าที่กองทุนผู้ใดถูกสั่งพักงาน ให้งดจ่ายเงินเดือนและเงินพึงได้อื่น รวมทั้งให้ระงับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ สำหรับเจ้าหน้าที่กองทุนผู้นั้นตั้งแต่วันที่ถูกพักงานเป็นต้นไป

ข้อ ๗๖ เงินเดือน เงินพึงได้อื่น สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ของเจ้าหน้าที่กองทุน ระหว่างถูกสั่งพักงานนั้น เมื่อคดีหรือกรณีที่ถูกกล่าวหาถึงที่สุด

(๑) ถ้าปรากฏว่าไม่มีการลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และเจ้าหน้าที่กองทุนผู้นั้นไม่มีมลทินหรือมีหมองให้จ่ายเงินเดือนและเงินพึงได้อื่นได้เต็ม รวมทั้งให้ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ เช่นเดิม

(๒) ถ้าปรากฏว่าไม่มีการลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ให้จ่ายได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของอัตราเงินเดือนและเงินพึงได้อื่นส่วนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ให้ได้รับเช่นเดิม

(๓) ถ้าปรากฏว่ามีการลงโทษปลดออกหรือไล่ออก มีให้จ่ายเงินเดือนและเงินพึงได้อื่นรวมทั้งระงับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ

ข้อ ๗๗ ถ้าเจ้าหน้าที่กองทุนผู้ถูกสั่งพักงานตายเสียก่อนคดีหรือกรณีที่ถูกกล่าวหาถึงที่สุด ให้หัวหน้าสำนักงานกองทุนโดยความเห็นชอบของประธาน คพรพ. พิจารณาว่าสมควรจ่ายเงินเดือน เงินพึงได้อื่น สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ หรือไม่เพียงโดยอนุโลมตามข้อ ๗๖

หมวดที่ ๑๕

การออกจากงาน

ข้อ ๗๘ เจ้าหน้าที่กองทุนพ้นสภาพเป็นเจ้าหน้าที่กองทุน ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ลาออกและได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือการลาออกมีผล
- (๔) ถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๘๑
- (๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

ข้อ ๗๙ ให้เจ้าหน้าที่กองทุนที่ครบเกษียณอายุพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่กองทุนนับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันสิ้นปีงบประมาณที่เจ้าหน้าที่กองทุนอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่หัวหน้าสำนักงานกองทุนและผู้เชี่ยวชาญพิเศษอายุครบเจ็ดสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๘๐ เจ้าหน้าที่กองทุนผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ โดยยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าวันที่ประสงค์จะลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้หัวหน้าสำนักงานกองทุน เป็นผู้พิจารณาอนุญาตโดยความเห็นชอบประธาน คพรพ. เว้นแต่หัวหน้าสำนักงานกองทุน รองหัวหน้าสำนักงานกองทุน หัวหน้าฝ่าย ต้องได้รับพิจารณาอนุญาตจากประธาน คพรพ.

ในกรณีที่ผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าวันที่ประสงค์จะลาออกน้อยกว่าสามสิบวัน และหัวหน้าสำนักงานกองทุน หรือ ประธาน คพรพ. แล้วแต่กรณีเห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็นจะอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ประสงค์จะลาออกก็ได้

ในกรณีที่หัวหน้าสำนักงานกองทุน หรือประธาน คพรพ. แล้วแต่กรณี พิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสำนักงานกองทุน จะยับยั้งการลาออกได้เป็นเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ประสงค์จะลาออกก็ได้พร้อมทั้งแจ้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ เมื่อครบกำหนดเวลายับยั้งแล้วให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ครบกำหนดเวลายับยั้ง

ข้อ ๘๑ หัวหน้าสำนักงานกองทุน มีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ออกจากงานโดยได้รับเงินเดือนเงินพึงได้อื่นต้องได้รับความเห็นชอบจาก ประธาน คพรพ. เว้นแต่ระดับบริหาร ประธาน คพรพ. มีอำนาจสั่งให้ออกจากงานได้โดยได้รับเงินเดือน เงินพึงได้ ต้องได้รับความเห็นชอบจาก คพรพ. ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) เมื่อเจ้าหน้าที่กองทุนผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอโดยคำวินิจฉัยของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง
- (๒) เมื่อเจ้าหน้าที่กองทุนผู้ใดขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๖
- (๓) เมื่อเจ้าหน้าที่กองทุนผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางสำนักงานกองทุน
- (๔) เมื่อเจ้าหน้าที่กองทุนผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

(๕) เมื่อสำนักงานกองทุน เลิกหรือยุบส่วนงาน หรือตำแหน่งที่เจ้าหน้าที่กองทุน ปฏิบัติหน้าที่อยู่โดยสำนักงานกองทุน ต้องแจ้งวันที่และเหตุผลให้เจ้าหน้าที่กองทุนผู้ได้รับคำสั่งให้ออกจากงาน ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวัน

(๖) เมื่อเจ้าหน้าที่กองทุนผู้ใดหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ บกพร่อง ในหน้าที่ หรือประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ถ้าผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ สำนักงานกองทุน

(๗) เมื่อเจ้าหน้าที่กองทุนผู้ใดมีกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และ ผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษตาม ๖๘ วรรคหนึ่ง แต่มีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ ถูกสอบสวนให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่สำนักงานกองทุน

ในกรณีเจ้าหน้าที่กองทุนต้องถูกสั่งให้ออกจากงานตามวรรคหนึ่ง (๑) ถึง (๔) ให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อ ๘๒ และในกรณีเจ้าหน้าที่กองทุนถูกสั่งให้ออกจากงานตามวรรคหนึ่ง (๕) ให้มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อ ๘๓

ข้อ ๘๒ สำนักงานกองทุน จะจ่ายค่าชดเชยการสั่งให้ออกจากงานเนื่องจากไม่มีความผิดให้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานกองทุน ตามระยะเวลาและอัตรา ดังนี้

(๑) เจ้าหน้าที่กองทุนซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่สำนักงานกองทุน สั่งให้หยุดงาน จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตรา สุดท้ายสามสิบวัน

(๒) เจ้าหน้าที่กองทุนที่ทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่สำนักงานกองทุน สั่งให้หยุดงาน จะได้รับค่าชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนอัตรา สุดท้ายเก้าสิบวัน

(๓) เจ้าหน้าที่กองทุนที่ทำงานติดต่อกันสามปี แต่ไม่ครบหกปี โดยรวมวันหยุด วันลาและ วันที่สำนักงานกองทุน สั่งให้หยุดงาน จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนอัตรา สุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(๔) เจ้าหน้าที่กองทุนที่ทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่สำนักงานกองทุน สั่งให้หยุดงาน จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนอัตรา สุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

(๕) เจ้าหน้าที่กองทุนที่ทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่สำนักงานกองทุน สั่งให้หยุดงาน จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนอัตรา สุดท้ายสามร้อยวัน

(๖) เจ้าหน้าที่กองทุนที่ทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และ วันที่สำนักงานกองทุน สั่งให้หยุดงาน จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนอัตรา สุดท้ายสี่ร้อยวัน

อัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่กองทุนซึ่งต้องคำนวณเป็นรายวันให้คำนวณจาก อัตราเงินเดือนหารด้วยสามสิบ

ข้อ ๘๓ ในกรณีที่สำนักงานกองทุน มีความจำเป็นที่ต้องเลิก หรือยุบส่วนงาน หรือตำแหน่งงาน ในสำนักงานกองทุน อันเนื่องมาจากการปรับปรุงหน่วยงาน หรือการบริการสำนักงานกองทุน จะจ่ายค่าชดเชย พิเศษให้เจ้าหน้าที่กองทุน ดังต่อไปนี้

(๑) ค่าชดเชยตามข้อ ๘๒ และ

(๒) ค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับเงินเดือนอัตรา สุดท้ายหกสิบ วันในกรณีที่สำนักงานกองทุน มิได้บอกกล่าวล่วงหน้า หรือแจ้งล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวัน และ

(๓) ค่าชดเชยพิเศษเท่ากับเงินเดือนอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี ในกรณีเจ้าหน้าที่กองทุนผู้นั้นได้ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปีขึ้นไป ทั้งนี้ การจ่ายเงินชดเชยในกรณีนี้เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกินเงินเดือนอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน และเพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษกรณีระยะเวลาทำงาน ไม่ครบหนึ่งปีถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

หมวดที่ ๑๖ การอุทธรณ์

ข้อ ๘๔ เจ้าหน้าที่กองทุนผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยตามระเบียบนี้ หรือถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๘๑ (๑) (๒) (๓) (๔) (๖) และ (๗) หากเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมและมีเหตุผลอันสมควรที่จะขอให้มีการพิจารณาทบทวนใหม่ ให้เจ้าหน้าที่กองทุนผู้นั้นมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ได้

ข้อ ๘๕ การอุทธรณ์ของเจ้าหน้าที่กองทุนในระดับงานวิชาการ หรือระดับงานปฏิบัติการ ให้อุทธรณ์ต่อหัวหน้าสำนักงานกองทุน โดยทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่ออุทธรณ์ พร้อมชี้แจงเหตุผลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งและให้ หัวหน้าสำนักงานกองทุน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ขึ้นเพื่อวินิจฉัยพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ และนำเสนอคำวินิจฉัยพิจารณาอุทธรณ์ต่อ หัวหน้าสำนักงานกองทุนเพื่อพิจารณาสั่งการ

ในกรณีที่คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ วินิจฉัยพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษที่เป็นโทษความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงให้เสนอ ประธาน คพรพ. พิจารณาสั่งการ

ข้อ ๘๖ การอุทธรณ์ของเจ้าหน้าที่กองทุนในระดับบริหารให้อุทธรณ์ต่อ ประธาน คพรพ. โดยทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์ พร้อมชี้แจงเหตุผลภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งและให้ประธาน คพรพ. แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ขึ้น เพื่อวินิจฉัยพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษและนำเสนอ คำวินิจฉัยพิจารณาอุทธรณ์ต่อ ประธาน คพรพ. เพื่อพิจารณาสั่งการ

ข้อ ๘๗ ให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๘๕ ประกอบด้วยหัวหน้าสำนักงานกองทุน เป็นประธานกรรมการ รองหัวหน้าสำนักงานกองทุน เป็นกรรมการ หัวหน้าฝ่าย เป็นกรรมการ และเจ้าหน้าที่กองทุนตำแหน่งบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้ คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ที่ได้รับการแต่งตั้งต้องไม่ใช่บุคคลใดในคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย

ข้อ ๘๘ ให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๘๖ ประกอบด้วยประธาน คพรพ. เป็นประธานกรรมการ รองประธาน คพรพ. คนที่ ๑ เป็นกรรมการ รองประธาน คพรพ. คนที่ ๒ เป็นกรรมการ และเจ้าหน้าที่กองทุนระดับบริหาร เป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้ คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ที่ได้รับการแต่งตั้งต้องไม่ใช่บุคคลใดในคณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย

คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ต้องพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าวก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกซึ่งไม่เกินสองครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินหกสิบวันและให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

ข้อ ๘๙ คณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง คณะกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย และคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ อาจถูกคัดค้านการทำหน้าที่ในคณะกรรมการดังกล่าวได้ เมื่อมีกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

- (๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในความผิดที่ถูกกล่าวหา หรือสอบสวน หรือในการพิจารณาอุทธรณ์
- (๒) มีส่วนได้ส่วนเสียในความผิดที่ถูกกล่าวหา หรือถูกสอบสวน หรือในการพิจารณาอุทธรณ์

- (๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้ถูกกล่าวหา หรือผู้ถูกสอบสวน หรือผู้ยื่นอุทธรณ์
- (๔) เป็นผู้กล่าวหาในการกระทำผิดทางวินัย
- (๕) เป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกกล่าวหาในการกระทำผิดทางวินัย

การคัดค้านการทำหน้าที่ของคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ต้องกระทำเป็นหนังสือและแสดงเหตุแห่งการคัดค้านให้ชัดเจนภายในเจ็ดวัน นับแต่ทราบรายชื่อคณะกรรมการที่จะดำเนินการสอบสวนหรือพิจารณาอุทธรณ์

เมื่อประธานกรรมการสอบข้อเท็จจริง ประธานกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัยและประธานกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ ได้รับหนังสือคัดค้านการทำหน้าที่ ให้รายงานการคัดค้านต่อหัวหน้าสำนักงานกองทุน หรือประธาน คพรฟ. ซึ่งเป็นผู้แต่งตั้ง แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาสั่งการ

หมวดที่ ๑๗

การร้องทุกข์

ข้อ ๙๐ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีกรณีเป็นปัญหาขึ้นระหว่างกันควรจะได้ปรึกษาหรือทำความเข้าใจกัน ให้ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและรับฟังหรือสอบถามปัญหากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีปัญหาความคับข้องใจอันเกิดจากผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือตามระเบียบนี้

ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่ประสงค์ที่จะปรึกษาหารือ หรือปรึกษาหารือแล้วไม่ได้รับคำชี้แจงหรือได้รับคำชี้แจงไม่เป็นที่พอใจให้ร้องทุกข์ตามข้อ ๙๑

ข้อ ๙๑ การร้องทุกข์ ให้ร้องทุกข์สำหรับตนเองเท่านั้น และจะมอบหมายให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้ โดยให้ร้องทุกข์เป็นหนังสือภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ข้อ ๙๒ หนังสือร้องทุกข์ต้องลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์ และต้องประกอบด้วยสาระสำคัญที่ต้องแสดงข้อเท็จจริงและปัญหาของเรื่องให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือตามระเบียบนี้ อย่างไรก็ดี และความประสงค์ของการร้องทุกข์

ข้อ ๙๓ การร้องทุกข์ให้ยื่นหนังสือร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป ตามลำดับเว้นแต่การร้องทุกข์ที่เกิดจากหัวหน้าสำนักงานกองทุน รองหัวหน้าสำนักงานกองทุน หัวหน้าฝ่าย ให้ร้องทุกข์ต่อประธาน คพรฟ. ทั้งนี้ อาจแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ได้

ข้อ ๙๔ ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ผู้ที่รับเรื่องร้องทุกข์หรือคณะกรรมการพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์จะต้องพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือร้องทุกข์ แต่ถ้ามีความจำเป็น ไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน และให้บันทึกเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย

ในการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ผู้ที่รับเรื่องร้องทุกข์หรือคณะกรรมการพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยไม่รับเรื่องร้องทุกข์ ยกคำร้องทุกข์ หรือให้แก้ไขหรือยกเลิกคำสั่งและเยียวยาความเสียหายให้ผู้ร้องทุกข์ หรือให้ดำเนินการอื่นใดเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม

เมื่อผู้ที่รับเรื่องร้องทุกข์หรือคณะกรรมการพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์นั้น แล้วเสร็จให้แจ้งผลการพิจารณาวินิจฉัยให้เลขาธิการพิจารณาสั่งการตามความเห็นสมควรเว้นแต่การพิจารณาวินิจฉัย เรื่องร้องทุกข์ที่เกิดจากหัวหน้าสำนักงานกองทุน รองหัวหน้าสำนักงานกองทุน หัวหน้าฝ่าย ให้แจ้งผลการพิจารณาวินิจฉัยให้ประธาน คพรฟ. พิจารณาสั่งการตามความเห็นสมควร โดยแจ้งให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือ พร้อมทั้งแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา ที่ถูกร้องเรียนทราบ หรือดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งโดยเร็ว

ข้อ ๙๕ ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และเกี่ยวข้อง

- (๑) ข้อร้องทุกข์จะได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม
- (๒) ผู้ร้องทุกข์จะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ย้ายหน้าที่การงาน หรือลงโทษแต่อย่างใด เว้นแต่จะเป็นการร้องทุกข์ ด้วยเจตนาไม่สุจริต
- (๓) เจ้าหน้าที่กองทุนที่ให้การเป็นพยาน หรือให้ความร่วมมือในการสอบสวน จะได้รับความคุ้มครองโดยจะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ย้ายหน้าที่การงาน หรือลงโทษ เว้นแต่เจ้าหน้าที่กองทุนที่ให้การด้วยอคติ ปรักปรำให้ร้าย เป็นเท็จ หรือไม่ให้ความร่วมมือในการสอบสวนหาความจริง

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๙๖ ในประกาศนี้ เจ้าหน้าที่กองทุนที่ปฏิบัติงานอยู่ระหว่างสัญญาจ้างก่อนวันที่ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ให้เปลี่ยนสัญญาจ้างให้เป็นไปตามประกาศตามตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเมื่อประกาศนี้มีผลบังคับใช้

- (๑) ผู้จัดการสำนักงานกองทุน เปลี่ยนเป็นหัวหน้าสำนักงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้า เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
- (๒) ผู้ช่วยผู้จัดการสำนักงานกองทุน เปลี่ยนเป็นรองหัวหน้าสำนักงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้า เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง
- (๓) ลูกจ้าง ในกรณีลูกจ้างยังปฏิบัติงานอยู่ระหว่างสัญญาจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะครบสัญญาจ้าง

ข้อ ๙๗ การดำเนินการใดที่ยังไม่แล้วเสร็จให้ดำเนินการตามระเบียบต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ข้อ ๙๘ ประกาศนี้ ให้ใช้บังคับกับสำนักงานกองทุนพัฒนาไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ในช่วงระยะเวลาที่ยังไม่มีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศอื่น ไว้เป็นการเฉพาะตราบเมื่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ได้มีการกำหนดระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศในลักษณะเดียวกันนี้ขึ้นใช้ให้ใช้ระเบียบ หรือข้อบังคับ หรือประกาศนั้นแทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายไตรภพ วงศ์ไตรรัตน์)

ประธานกรรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้า
กองทุนพัฒนาไฟฟ้าเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง