



ข้อบังคับศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับวินัยและการรักษาวินัย การพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานศูนย์คุณธรรมได้รับความเป็นธรรม และการปฏิบัติงานในศูนย์คุณธรรมเป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สอดคล้องกับหลักกฎหมายปกครอง และหลักธรรมาภิบาลขององค์กร

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ คณะกรรมการศูนย์คุณธรรมในการประชุมครั้งที่ ๒ (๘/๒๕๖๓) เมื่อวันที่ ๒๗ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ในข้อบังคับนี้

“ศูนย์” หมายความว่า ศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการศูนย์คุณธรรม

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการศูนย์

“รองผู้อำนวยการ” หมายความว่า รองผู้อำนวยการศูนย์

“เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานของศูนย์ตามมาตรา ๓๐ (๑) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๔ แห่งข้อบังคับศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๔ ในกรณีที่มีการกล่าวหาอย่างเป็นทางการ หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชารายงานพร้อมข้อกล่าวหาและข้อเท็จจริงให้ผู้อำนวยการทราบโดยเร็วเมื่อได้รับรายงานหรือความดังกล่าวปรากฏต่อผู้อำนวยการ ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่องได้

ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามวรรคหนึ่งปรากฏว่ากรณีมีมูล ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดเพื่อทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ถ้าผลการสืบสวนหรือพิจารณาปรากฏว่ากรณีมีมูลความผิดแต่มีใช่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และผู้อำนวยการเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีโดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

การดำเนินการทางวินัย ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๖ แห่งข้อบังคับศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๖ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวน พิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นมิได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ และให้นับอายุงานต่อเนื่องได้

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงานและการกลับเข้าปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๗ แห่งข้อบังคับศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๗ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จักต้องได้รับโทษปลดออกหรือไล่ออกตามแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด”

ข้อ ๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๘ แห่งข้อบังคับศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๘. เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของศูนย์พ้นจากสภาพความเป็นผู้ปฏิบัติงานของศูนย์เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ครบเกษียณอายุนับจากวันถัดจากวันที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตาม ข้อ ๙.
- (๕) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน
- (๖) ถูกปลดออกหรือไล่ออกเพราะผิดวินัยตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้
- (๗) ออกตามเงื่อนไขที่ระบุไว้ในสัญญาปฏิบัติงานหรือสัญญาจ้างแล้วแต่กรณี
- (๘) เลิกจ้าง”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๑ แห่งข้อบังคับศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๑ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ในกรณีต่อไปนี้

(๑) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ โดยแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและให้ความเห็นว่า เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นมีสุขภาพ ไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป

(๒) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทุพพลภาพจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างปกติ เว้นแต่กรณีทุพพลภาพเนื่องจากการปฏิบัติงานให้ศูนย์ซึ่งผู้อำนวยการเห็นสมควรให้ปฏิบัติงานต่อไป

(๓) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ผู้ใดประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องต่อหน้าที่ด้วยเหตุใดๆ

(๔) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๙

(๕) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำการเข้าข่ายมีมลทินหรือมีหมอง กล่าวนคือ เคยถูกขู่กล่าวหาและสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง แม้ไม่ปรากฏประจักษ์พยานที่จะลงโทษแต่พยานหลักฐานความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน ทำให้เชื่อได้ว่าเป็นผู้มีส่วนร่วม รู้เห็นเป็นใจในเรื่องที่ถูกสอบสวนกรณีการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบหรือมีส่วนร่วมกระทำความผิดไม่ว่าทางใดทางหนึ่ง หากยังปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอาจทำให้เกิดความไม่น่าเชื่อถือ เสื่อมเสียเกียรติคุณ และความเลื่อมใสศรัทธาของประชาชนต่อองค์กร

(๖) เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่ได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีติดต่อกันสองปี เว้นแต่กรณีเงินเดือนเต็มขั้น หรือการไม่ได้ปรับเพิ่มเงินเดือนนั้นเป็นไปตามระเบียบ หรือตามนโยบายที่กำหนดเป็นการทั่วไปตามมติของคณะกรรมการ

(๗) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

การจ่ายค่าชดเชยแก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด”

ข้อ ๙ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๒ ของข้อบังคับศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๒ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของศูนย์มีสิทธิร้องทุกข์ได้ เมื่อผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ถูกต้องหรือละเว้นไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้อง อันเป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ ต้องมีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) การออกกฎ คำสั่ง หรือปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติอื่นใด โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย หรือโดยไม่มีอำนาจหรือนอกเหนืออำนาจหน้าที่หรือไม่ถูกต้องตามกฎหมาย หรือโดยไม่ถูกต้องตามรูปแบบ ขั้นตอน หรือวิธีการอันเป็นสาระสำคัญที่กำหนดไว้สำหรับการกระทำนั้น หรือโดยไม่สุจริต หรือมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือมีลักษณะเป็นการสร้างขั้นตอนโดยไม่จำเป็นหรือสร้างภาระให้เกิดชั้นเกินสมควร หรือเป็นการใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ

(๒) ไม่มอบหมายงานให้ปฏิบัติ

(๓) ประวิงเวลา หรือหน่วงเหนี่ยวการดำเนินการบางเรื่องอันเป็นเหตุให้เสียสิทธิ หรือไม่ได้รับ สิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้ในเวลาอันสมควร

(๔) ไม่เป็นไปตามหรือขัดกับข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศและมติของคณะกรรมการ หรือศูนย์

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ประสงค์จะร้องทุกข์ สามารถร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปหรือผู้อำนวยการ แต่ถ้าผู้ถูกร้องเป็นผู้อำนวยการให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตามข้อ ๔๑ ให้ผู้นั้นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งหรือคำบอกกล่าว เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการและให้ถือเป็นยุติ ในกรณีที่คณะกรรมการมีมติให้ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงาน ให้นำความตามข้อ ๓๖ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด”

ข้อ ๑๐ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๓ ของข้อบังคับศูนย์คุณธรรม (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๓ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่ยุติ และให้ผู้อำนวยการออกคำสั่งให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการ

การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓

วิโรจน์

(นายวีระ โรจน์พจนรัตน์)

ประธานกรรมการศูนย์คุณธรรม