



ข้อบังคับองค์การสวนพฤกษศาสตร์
ว่าด้วย ลูกจ้างขององค์การสวนพฤกษศาสตร์
พ.ศ. ๒๕๔๕

เพื่อให้การจ้างลูกจ้างขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างว่าด้วย ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน การใช้แรงงานหญิง การหักเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และการรับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘(๑๒) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนพฤกษศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๓๔ คณะกรรมการองค์การสวนพฤกษศาสตร์ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๔๔ เมื่อวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ออกข้อบังคับว่าด้วยลูกจ้างขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับองค์การสวนพฤกษศาสตร์ว่าด้วยลูกจ้างขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๔๕"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกบรรดา ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือข้อตกลงอื่นใด ในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

"องค์การ" หมายถึง องค์การสวนพฤกษศาสตร์

"คณะกรรมการ" หมายถึง คณะกรรมการองค์การ

"ผู้อำนวยการ" หมายถึง ผู้อำนวยการองค์การ

"ลูกจ้าง" หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การ ที่ได้รับค่าจ้างจาก
เงินงบประมาณรายจ่าย งบบุคลากร

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจวางระเบียบ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑ บททั่วไป

- ข้อ ๖ ผู้ที่จะเข้ารับบรรจุเป็นลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติทั่วไปดังต่อไปนี้
- (๑) มีสัญชาติไทย
 - (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีและไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
 - (๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
 - (๔) สามารถปฏิบัติงานในห้องเครื่องได้เต็มเวลา
 - (๕) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ รวมทั้งข้าราชการการเมือง ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมือง รวมทั้งไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งกำนัน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
 - (๖) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือ จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
 - (๗) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามระเบียบของทางราชการ
 - (๘) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม
 - (๙) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
 - (๑๐) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
 - (๑๑) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 - (๑๒) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ หรือ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
 - (๑๓) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

ผู้ที่จะเข้ารับบรรจุเป็นลูกจ้างซึ่งขาดคุณสมบัติตาม (๘) (๑๐) (๑๑) หรือ (๑๓) องค์การ อาจพิจารณาขอยกเว้นให้บรรจุได้ ส่วนผู้ซึ่งขาดคุณสมบัติตาม (๑๒) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานหรือออกจากองค์การไปเกินสองปีแล้ว และมีใช่เป็นกรณีออกจากงานหรือออกจากองค์การเพราะกระทำผิด ในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ องค์การอาจพิจารณาขอยกเว้นให้เข้ารับบรรจุได้

การขอยกเว้นและการพิจารณาขอยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติทั่วไปให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่องค์การกำหนด

ผู้ที่เป็นลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามวรรคหนึ่งตลอดเวลาที่ได้บรรจุ

ข้อ ๗ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของลูกจ้างให้เป็นไปตามที่องค์การกำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่องค์การ องค์การอาจอนุมัติให้แต่งตั้ง ลูกจ้างที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ก็ได้

หมวด ๒ การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๘ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นลูกจ้างเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใด ให้บรรจุจากผู้ได้รับคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกได้ หลักเกณฑ์วิธีการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน ให้เป็นไปตามวิธีการที่องค์การกำหนด

ข้อ ๙ ผู้ได้รับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกได้ ถ้าปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปโดยไม่ได้รับการยกเว้นจากองค์การหรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยไม่ได้รับอนุมัติจากองค์การจะบรรจุบุคคลนั้นเข้าเป็นลูกจ้างไม่ได้

การดำเนินการตามวรรคแรก ให้องค์การดำเนินการตรวจสอบ รวมทั้งการตรวจสอบในกรณีที่ต้องขอตรวจสอบไปยังหน่วยงานภายนอก ให้เสร็จสิ้นก่อนที่จะมีคำสั่งบรรจุให้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๐ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นลูกจ้างให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๑๑ ผู้ได้รับบรรจุเข้าเป็นลูกจ้าง ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับบรรจุเป็นเวลาไม่ต่ำกว่าสามเดือน แต่ไม่เกินหกเดือน นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่ในองค์การเป็นต้นไป โดยอยู่ในความดูแลของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การกำหนด

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาว่าผู้นั้นมีความเหมาะสมที่จะได้รับการบรรจุต่อไปหรือไม่ และให้เสนอความเห็นต่อผู้อำนวยการเพื่อพิจารณา และถ้าผู้อำนวยการพิจารณาเห็นว่าผู้นั้นมีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไม่ควรได้รับการบรรจุต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากองค์การได้ ไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่แล้วหรือไม่ก็ตาม ถ้าพ้นกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวแล้ว และผู้อำนวยการเห็นว่าควรให้ผู้นั้นรับการบรรจุต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นรับการบรรจุต่อไป

ลูกจ้างซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากองค์การตามข้อ ๑๐๙ และต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากองค์การตามวรรคสามหรือข้ออื่น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ มีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกตามข้อ ๑๐๘ เป็นให้ออกจากองค์การตามวรรคสามหรือตามข้ออื่นนั้นได้

ลูกจ้างผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ ผู้ใดมีกรณีอันมีมูลว่ากระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๔ และถ้าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องออกจากองค์การตามวรรคสาม ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามวรรคสามไปก่อน

ลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากองค์การตามวรรคสามหรือวรรคสี่ ให้ถือว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นลูกจ้าง แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ หรือการรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิที่จะได้รับจากทางองค์การในระหว่างที่ผู้นั้นอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๑๒ การโอนลูกจ้างไปปฏิบัติงานในต่างสำนัก หรือสังกัด อาจทำได้เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ ได้ตกลงยินยอมในการโอนนั้นแล้ว

ข้อ ๑๓ ลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากองค์การเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยมิได้กระทำการใดๆ ในระหว่างรับราชการทหารอันเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงหรือได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง และผู้นั้นไม่เป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๖ หากประสงค์จะเข้าบรรจุเป็นลูกจ้างขององค์การภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งบรรจุให้ปฏิบัติงานต่อไปได้

ลูกจ้างผู้ได้รับการบรรจุเข้าทำงานตามวรรคหนึ่ง ให้มีสิทธินับวันทำงานก่อนถูกสั่งให้ออกจากองค์การรวมกับวันทำงานเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้าทำงานในองค์การติดต่อกันเสมือนว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกสั่งให้ออกจากองค์การ

ข้อ ๑๔ ลูกจ้างผู้ใดออกจากองค์การไปแล้วและไม่ใช่เป็นกรณีออกจากองค์การในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ ถ้าสมัครเข้ารับการบรรจุและทางองค์การต้องการจะรับผู้นั้นเข้ารับการบรรจุ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การกำหนดได้

ข้อ ๑๕ ผู้ได้รับการบรรจุเข้าเป็นลูกจ้างตำแหน่งใด หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปตามที่กำหนดในข้อ ๖ โดยไม่ได้รับการยกเว้นจากองค์การ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๗ โดยไม่ได้รับอนุมัติจากองค์การอยู่ก่อน ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นออกจากองค์การโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่และการรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากทางองค์การก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้นและถ้าการเข้ารับการบรรจุเป็นไปโดยสุจริตแล้วให้ถือว่าเป็นการสั่งให้ออกเพื่อรับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับค่าชดเชย และเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานได้

หมวด ๓

การปฏิบัติงาน การใช้แรงงานลูกจ้างหญิงและการลา

ข้อ ๑๖ เว้นแต่จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น วันทำงาน วันหยุด เวลาทำงานปกติ เวลารับประทานอาหารของลูกจ้าง มีดังนี้

(๑) วันทำงาน ได้แก่ วันที่กำหนดให้ลูกจ้างทำงานปกติสัปดาห์ละ ๖ วัน โดยองค์การเป็นผู้กำหนด

(๒) วันหยุดงาน ได้แก่ วันที่องค์การกำหนดให้เป็นวันหยุดงานประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง สัปดาห์ละ ๑ วัน และวันหยุดตามประเพณี ไม่น้อยกว่าปีละสิบสามวัน ตามประกาศขององค์การ

(๓) เวลาทำงานปกติ คือ ๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. โดยมีเวลาพักรับประทานอาหารระหว่างเวลา ๑๒.๐๐ - ๑๓.๐๐ น.

ข้อ ๑๗ การกำหนดวันทำงานและวันหยุดงานประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้แต่ละสำนักเป็นผู้พิจารณากำหนดให้เหมาะสมแก่งาน โดยจัดให้มีลูกจ้างปฏิบัติงานเป็นประจำทุกวัน การกำหนดวันทำงานและวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้กำหนดเป็นการล่วงหน้าและแจ้งยังงานการเจ้าหน้าที่บันทึกและประกอบ การตรวจสอบ ในกรณีมีการเปลี่ยนแปลงวันทำงานและวันหยุดประจำสัปดาห์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว ต้องแจ้งการเจ้าหน้าที่ทราบเป็นการล่วงหน้า เพื่อบันทึกและใช้ประกอบการตรวจสอบด้วยเช่นกัน

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่มิงานจำเป็นเร่งด่วนหรือเพื่อประโยชน์ในกิจการขององค์การ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจกำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน และวันหยุดงานของลูกจ้างเป็นอย่างอื่นได้ แต่เมื่อเฉลี่ยแล้วจะต้องมีเวลาทำงานปกติไม่มากกว่าจำนวนเวลาทำงานปกติของลูกจ้างผู้นั้นต่อหนึ่งสัปดาห์

ข้อ ๑๙ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการ ลูกจ้างจะต้องลงเวลาปฏิบัติงานจริงทุกครั้ง ที่มาถึงที่ทำงานและเวลาที่ออกจากที่ทำงานในสมุดลงเวลาทำงานหรืออุปกรณ์บันทึกเวลาอย่างอื่นที่ผู้อำนวยการกำหนด และให้งานการเจ้าหน้าที่ตรวจสอบและบันทึกข้อมูลการลงเวลาปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำ

ข้อ ๒๐ นอกจากจะมีเหตุผลสมควรหรือได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา ห้ามลูกจ้างหยุดงานในระหว่างเวลาทำงานปกติ เว้นแต่หยุดพักรับประทานอาหาร

ข้อ ๒๑ ลูกจ้างซึ่งได้รับคำสั่งให้ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด มีสิทธิได้รับเงินค่าล่วงเวลา หรือค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดนั้น

ข้อ ๒๒ ห้ามมิให้องค์การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์กำลังทำงาน

(๒) งานที่ต้องทำบนนั่งร้านสูงกว่าพื้นดินตั้งแต่สิบเมตรขึ้นไป

(๓) งานใช้เลื่อยวงเดือน

(๔) งานผลิตหรือขนส่งวัตถุระเบิดหรือวัตถุไวไฟ

(๕) งานเหมืองแร่ที่ต้องทำใต้ดิน

(๖) งานอื่นตามที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะได้กำหนด

ข้อ ๒๓ ห้ามมิให้องค์การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงาน ยก แบก หาม ทูน ลาก หรือเข็นของหนักเกินอัตราน้ำหนักที่กำหนด ดังต่อไปนี้

(๑) สามสิบกิโลกรัม สำหรับการทำงานในที่ราบ

(๒) ยีสบหักกิโลกรัม สำหรับการทำงานที่ต้องขึ้นบันไดหรือที่สูง

(๓) หกร้อยกิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกทุกล้อเลื่อนที่ใช้ราง

(๔) สามร้อยกิโลกรัม สำหรับการลากหรือเข็นของที่ต้องบรรทุกทุกล้อเลื่อนที่ไม่ใช้ราง

ข้อ ๒๔ ห้ามมิให้องค์การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงทำงานในระหว่างเวลา ๒๔.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๖.๐๐ นาฬิกา เว้นแต่งานที่มีลักษณะต้องทำติดต่อกันไป หรืองานกะ หรืองานที่มีลักษณะและสภาพที่ต้องทำในเวลาดังกล่าว และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของหญิงนั้น

ข้อ ๒๕ ห้ามมิให้องค์การให้ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานระหว่างเวลา ๒๒.๐๐ นาฬิกา ถึง ๐๖.๐๐ นาฬิกา ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

ข้อ ๒๖ ห้ามมิให้องค์การเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งเป็นหญิง เพราะเหตุมีครรภ์

ข้อ ๒๗ ลูกจ้างมีสิทธิลาตามประเภทของการลาดังนี้

(๑) การลาป่วย

(๒) การลาคลอดบุตร

(๓) การลากิจส่วนตัว

(๔) การลาพักผ่อนประจำปี

ข้อ ๒๘ การนับวันลาตามข้อบังคับนี้ให้นับตามปีงบประมาณ และเพื่อประโยชน์ในการคำนวณตามความในข้อบังคับนี้ ให้ถือว่า ๑ เดือนมี ๓๐ วัน

ข้อ ๒๙ ลูกจ้างที่ถูกเรียกกลับเข้าทำงานระหว่างการลา ให้ถือว่าการลาเป็นอันสิ้นสุดลงตั้งแต่วันทราบคำสั่งนั้น และลูกจ้างผู้นั้นต้องรีบรายงานตัวเข้าปฏิบัติงานโดยเร็วที่สุด ในกรณีที่ต้องเดินทางกลับมาปฏิบัติงาน ให้ถือเป็นวันทำงานตั้งแต่เริ่มเดินทางกลับเป็นต้นไป

ข้อ ๓๐ ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา และจำนวนวันลาที่อยู่ในอำนาจอนุญาต ให้เป็นไปตามตารางหมากเลข ๔ แนบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๓๑ เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจะต้องเอาใจใส่ดูแลให้การลาของลูกจ้างผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปด้วยความสุจริต ถูกต้อง ยุติธรรมและสมเหตุผล การลาหรือการอนุญาตให้ลาของลูกจ้างผู้ใดเฝ้าเียงไปในทางไม่สุจริตหรือส่อให้เห็นการหลีกเลียงหรือเกียจคร้าน หรือละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่ หรือส่อให้เห็นความเสื่อมโทรมของร่างกายและจิตใจ ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นรีบดำเนินการสอดส่อง สืบสวนสอบสวน หรือส่งตัวให้แพทย์ตรวจเพื่อให้เห็นหรือให้ได้ทราบข้อเท็จจริงแล้วแต่กรณีแล้วรายงานให้ผู้บังคับบัญชาจัดขึ้นไปให้ทราบเพื่อสั่งการโดยเร็ว

ข้อ ๓๒ ให้ลูกจ้างใช้แบบใบลาตามแบบที่ผู้อำนวยการกำหนด เว้นแต่กรณีจำเป็นหรือรับด่วน จะลาโดยวิธีการอย่างอื่นตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนดก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องส่งใบลาตามแบบในวันแรกที่มาทำงานต่อผู้บังคับบัญชาของตน และเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานั้น ๆ จะต้องเสนอใบลาต่อผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลา หากผู้บังคับบัญชาโดยตรงไม่อยู่ขณะนั้น และเป็นการเร่งด่วนให้ยื่นเสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไปได้

ใบลาที่ได้รับอนุญาตแล้วให้ส่งงานการเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลประกอบการตรวจสอบ

ข้อ ๓๓ ลูกจ้างที่ลาเกินสิทธิตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ องค์การจะไม่จ่ายค่าจ้างให้ และมีผลต่อการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ข้อ ๓๔ ลูกจ้างมีสิทธิขอลาป่วยเพื่อรักษาตัวเมื่อเจ็บป่วยหรือร่างกายไม่สมบูรณ์พอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับค่าจ้าง ปีละไม่เกิน ๓๐ วัน

การลาป่วยติดต่อกันเกินกว่า ๓ วัน ต้องมีใบรับรองแพทย์ปริญา หรือแพทย์ซึ่งผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นชอบ แนบไปกับใบลาป่วยทุกครั้ง

ในกรณีที่ลูกจ้างใช้สิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างหมดไปแล้ว ผู้อำนวยการอนุญาตให้ลูกจ้างผู้นั้นลาป่วยโดยไม่ได้รับค่าจ้างต่อไปได้ แต่จำนวนวันลาป่วยติดต่อกันที่ได้รับและไม่ได้รับเงินค่าจ้างรวมกันจะต้องไม่เกิน ๔๕ วัน

การลาป่วยเกินกว่าที่กำหนดดังกล่าว ให้ถือว่าพนักงานผู้นั้นเป็นผู้หย่อนสมรรถภาพ และไม่เหมาะสมที่จะให้อยู่ปฏิบัติงานต่อไป ให้ผู้อำนวยการสั่งการให้ลูกจ้างผู้นั้นออกจากงานโดยไม่ถือว่ามีความผิด หรือเพราะเหตุทุพพลภาพ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๓๕ ลูกจ้างซึ่งประสงค์จะลาป่วย ให้ยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับในวันแรกที่มาปฏิบัติงานได้

ข้อ ๓๖ ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่แต่ไม่เกิน ๙๐ วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน ๙๐ วัน

การลาคลอดบุตรที่คาบเกี่ยวกับการลาประเภทใดซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้ถือเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มลาคลอดบุตร

ข้อ ๓๗ ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ลาคลอดบุตรตามข้อ ๓๖ หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงบุตร ให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน ๑๕๐ วันทำการโดยไม่มีสิทธิรับเงินค่าจ้างระหว่างที่ลา

ข้อ ๓๘ ลูกจ้างมีสิทธิขอลากิจส่วนตัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างเดือนละ ๑ วัน หรือปีละ ๑๒ วัน ในกรณีทำงานไม่เต็มปีให้มีสิทธิเฉพาะตามสัดส่วนระยะเวลาทำงานในปีนั้น

การลากิจส่วนตัวจะต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นรีบด่วนไม่สามารถรอรับอนุญาตได้ทัน จะยื่นใบลาพร้อมด้วยระบุเหตุจำเป็นไว้ แล้วหยุดงานไปก่อนก็ได้ แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจทราบโดยเร็ว

ข้อ ๓๙ ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างได้ปีละหกวันทำงาน โดยจะลาหยุดทีเดียวทั้งหมดหรือแบ่งหยุดเป็นระยะก็ได้ สุดแล้วแต่ความจำเป็นของงาน และจะต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับถึงผู้มีอำนาจอนุญาตตามที่กำหนดไว้ในตารางหมายเลข ๑ แนบท้ายข้อบังคับนี้ เสียก่อนจึงจะหยุดได้

องค์การและลูกจ้างจะตกลงกันล่วงหน้า สะสม และเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไปรวม
หยุดในปีถัดไปได้ แต่จะสะสมได้ไม่เกินสองปีติดต่อกัน

หมวด ๔

ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

ข้อ ๔๐ ลูกจ้างไม่ว่าปฏิบัติงานในท้องที่ใด ให้ได้รับค่าจ้าง ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำราย
วันตามที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะกำหนด

ข้อ ๔๑ งานอันมีลักษณะ คุณภาพและปริมาณอย่างเดียวกัน ให้องค์การกำหนดค่าจ้าง
ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างจะเป็นชายหรือหญิง

ข้อ ๔๒ ให้องค์การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง ณ สถานที่
ที่ลูกจ้างทำงาน ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ข้อ ๔๓ ห้ามมิให้องค์การหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด เว้นแต่เป็นการ
หักเพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมาย
บัญญัติไว้

(๒) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานองค์การตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน
รัฐวิสาหกิจ

(๓) ชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออม
ทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากลูก
จ้าง

(๔) เป็นเงินประกันความเสียหายหรือชดเชยค่าเสียหายแก่องค์การ ซึ่งลูกจ้างได้
กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

(๕) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสมหรือกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
การหักตาม (๒) (๓) (๔) และ (๕) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบและจะหัก
รวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

ข้อ ๔๔ ให้องค์การจ่ายค่าจ้าง แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน สำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

(๑) วันหยุดตามประเพณี

(๒) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ข้อ ๔๔ ถ้าองค์การเลิกจ้างลูกจ้างโดยลูกจ้างมิได้มีความผิดตามข้อ ๗๐ ให้องค์การจ่ายค่าจ้าง แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามข้อ ๓๙ และข้อ ๔๔ ด้วย

ข้อ ๔๖ ถ้าองค์การให้ลูกจ้างไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่นในวันหยุด เกินกว่าสิบสอง ชั่วโมง ให้ถือเป็นการเดินทางไปปฏิบัติงาน ให้องค์การจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างในวันทำงาน และให้เป็นไปตามข้อบังคับองค์การว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน พ.ศ.๒๕๔๕

ข้อ ๔๗ ให้องค์การจ่ายค่าจ้าง แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยตามข้อ ๓๔ เท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน

ข้อ ๔๘ ถ้าองค์การให้ลูกจ้างทำงานเกินเวลาทำงานปกติที่องค์การประกาศกำหนดตามข้อ ๑๖ ให้องค์การจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาทำงานปกติสำหรับเวลาที่ทำเกิน

ถ้าเป็นลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้องค์การจ่ายค่าล่วงเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในเวลาทำงานปกติสำหรับผลงานที่ทำได้เกิน

ข้อ ๔๙ ถ้าองค์การให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ให้องค์การจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราสามเท่าของค่าจ้างในวันทำงานสำหรับจำนวน ชั่วโมงที่ทำเกินเวลาทำงานปกติ

ข้อ ๕๐ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่ต้องการกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณีวันหยุดพักผ่อนประจำปีและวันลาเป็นวันทำงาน

ข้อ ๕๑ ลูกจ้างซึ่งองค์การให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามข้อ ๔๘ และข้อ ๔๙

- (๑) งานขนส่ง
- (๒) งานเปิดประตูน้ำหรือประตูประบายน้ำ
- (๓) งานอ่านระดับน้ำและวัดปริมาณน้ำ
- (๔) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน
- (๕) งานนอกสถานที่โดยสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานอันแน่นอนได้
- (๖) งานที่ต้องอยู่ประจำการเพื่อเหตุฉุกเฉินและจำเป็น
- (๗) งานอื่นตามที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะได้กำหนด

ข้อ ๕๒ ถ้าองค์การให้ลูกจ้างไปปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่อื่น ลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ตามข้อ ๔๘ และข้อ ๔๙ ในระหว่างเดินทาง และให้เป็นไปตามข้อบังคับองค์การว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงาน พ.ศ.๒๕๔๕

ข้อ ๕๓ ถ้าองค์การให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าจ้าง ให้องค์การจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้าง ในอัตราดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่น เพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้าง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(๒) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้าง ตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

ข้อ ๕๔ ถ้าองค์การให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ซึ่งลูกจ้างไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ให้องค์การจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างเป็นรายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่น ไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้าง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด

(๒) ลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ไม่น้อยกว่าสองเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด

หมวด ๕

สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเงินทดแทน

ข้อ ๕๕ ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับเงินทดแทนกรณีที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงาน ตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๖ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย องค์การจะต้องจัดการให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลเท่าที่จำเป็น

ข้อ ๕๗ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้องค์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนด

ข้อ ๕๘ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้องค์การจ่ายค่าหัวศพเป็นจำนวนเงินตามที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนด

ข้อ ๕๙ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตาย ให้องค์การจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนด

ข้อ ๖๐ เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้บุคคลดังต่อไปนี้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากองค์การ

(๑) บิดา มารดา

(๒) สามี หรือภรรยา

(๓) บุตรซึ่งมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี หรือมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้ให้มีสิทธิได้รับได้ไม่เกินอายุยี่สิบห้าปี

(๔) บุตรซึ่งมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

ให้บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายในสามร้อยสิบวัน นับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย มีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด

ถ้าไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้องค์การจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างที่ตายหรือสูญหายก่อนประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย จนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย แต่ผู้อยู่ในอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหายด้วย

ให้ผู้มีสิทธิดังกล่าวได้รับส่วนแบ่งเท่ากัน ในกรณีที่สิทธิได้รับเงินทดแทนสิ้นสุดลง เพราะผู้มีสิทธิผู้หนึ่งผู้ใดถึงแก่ความตายหรือสามิหรือภรรยาสมรสใหม่หรือมิได้สมรสใหม่ แต่มีพฤติการณ์แสดงให้เห็นได้ว่าอยู่กินฉันสามีหรือภรรยากับชายหรือหญิงอื่น หรือบุตรไม่มีลักษณะตาม (๓) หรือ (๔) อีกต่อไป ให้นำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิเพราะเหตุหนึ่งเหตุใดดังกล่าวไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป

การได้รับส่วนแบ่งตามข้อนี้ ถ้ามิได้รับส่วนแบ่งในคราวเดียวกันทั้งหมดให้รับส่วนแบ่งอยู่ได้ไม่เกินแปดปี นับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่สูญหาย

ข้อ ๖๑ องค์การไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง เพราะเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) ลูกจ้างเสพของมึนเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้

(๒) ลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

ข้อ ๖๒ การพิจารณาวินิจฉัยและดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนด

ข้อ ๖๓ ห้ามมิให้องค์การหักเงินทดแทนเพื่อการใดๆ และเงินทดแทนไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิ

หมวด ๖

สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับสวัสดิการ

ข้อ ๖๔ ให้องค์การจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำ และส้วม อันถูกต้องตามสุขลักษณะ และมีปริมาณเพียงพอแก่ลูกจ้าง

ข้อ ๖๕ ให้องค์การจัดให้มีบริการเพื่อช่วยเหลือลูกจ้างเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยในการปฐมพยาบาลหรือในการรักษาพยาบาลตามสภาพของงาน

ข้อ ๖๖ ให้องค์การจัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายลูกจ้างไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้ง

ข้อ ๖๗ ให้องค์การจัดให้มีมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและให้มีเครื่องป้องกันอันตรายสำหรับงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือร่างกายของลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะได้อำหนด

ให้องค์การจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายลูกจ้าง ซึ่งทำงานตามวรรคหนึ่ง ไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้ง

ข้อ ๖๔ ให้องค์การจัดสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตรให้แก่ลูกจ้าง ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนด

หมวด ๗

สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับค่าชดเชย

ข้อ ๖๕ ให้องค์การจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างซึ่งเลิกจ้าง ดังนี้

(๑) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่องค์การสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวันหรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสิบวันวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้าง ตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๒) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่องค์การสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสิบวันวันสุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้าง ตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่องค์การสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันวันสุดท้าย สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้าง ตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การที่องค์การให้ออกจากงาน ปลดออกจากงาน หรือไล่ออกจากงานโดยที่ลูกจ้างไม่ได้กระทำความผิดตามข้อ ๘๐ หรือในกรณีที่องค์การไม่ยอมให้ลูกจ้างทำงานเกินเจ็ดวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่จ่ายค่าจ้างให้ถ้าปรากฏว่าองค์การมีเจตนาจะไม่จ้างลูกจ้างนั้นทำงานต่อไป ให้ถือเป็นการเลิกจ้างด้วย

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่การจ้างลูกจ้างเพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวเป็นการจร เป็นไปตามฤดูกาล หรือเป็นงานตามโครงการ ซึ่งองค์การและลูกจ้างตกลงทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือโดยมีกำหนดวันเริ่มต้นและวันสิ้นสุดของการจ้างไว้ และให้หมายความรวมถึงกรณีที่สัญญาจ้างดังกล่าวสิ้นสุดลงแล้วแต่งานยังไม่แล้วเสร็จ หากองค์การและลูกจ้างจะตกลงต่อสัญญาจ้างกันอีก ระยะเวลาการจ้างทั้งสิ้นรวมแล้วจะต้องไม่เกินระยะเวลาการจ้างตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้างฉบับแรกด้วย

ข้อ ๘๐ องค์การไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่องค์การ

(๒) จงใจทำให้องค์การได้รับความเสียหาย

(๓) ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายขององค์การและองค์การได้ตกเดือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงองค์การไม่จำเป็นต้องตกเดือน

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๕) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้องค์การได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ข้อ ๘๑ ลูกจ้างที่ต้อพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดขององค์การ ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อ ๖๔ แต่ถ่า

(๑) ลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้าง อัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(๒) ลูกจ้างผู้นั้นได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบสิบห้าปีขึ้นไป ให้ลูกจ้างนั้นได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

ถ้าองค์การมีระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดในการจ่ายเงินค่าชดเชยกรณีพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ถือว่าเงินดังกล่าวเป็นเงินส่วนหนึ่งหรือทั้งหมดที่จ่ายให้เพื่อตอบแทนความชอบตามวรรคหนึ่งแล้ว

หมวด ๘

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๘๒ ลูกจ้างผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างและปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางองค์การ ถือว่าผู้นั้นมีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนขั้นค่าจ้างตามควรแก่กรณี

ข้อ ๘๓ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การกำหนด

ข้อ ๘๔ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างให้ดำเนินการตามข้อ ๘๓ และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ เป็นผู้สั่งเลื่อน

ข้อ ๗๕ การเลื่อนชั้นค่าจ้างให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การกำหนด

ข้อ ๗๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาลูกจ้างผู้อยู่ได้บังคับบัญชาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางองค์การ หลักและวิธีการปฏิบัติงาน บทบาทและหน้าที่ของลูกจ้าง แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นลูกจ้างที่ดี และเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ลูกจ้างผู้อยู่ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ ๗๗ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างผู้อยู่ได้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนชั้นค่าจ้าง พัฒนาลูกจ้างและเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างผู้อยู่ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง และปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

หมวด ๘

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๗๘ ลูกจ้างต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๑๐

ข้อ ๗๙ ลูกจ้างต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๘๐ ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่และเป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๘๑ ลูกจ้างต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่องค์การ

ข้อ ๘๒ ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดสาเห เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางองค์การ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๘๓ ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางองค์การ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่องค์การ

การปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางองค์การ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาล อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๔ ลูกจ้างต้องถือเป็นหน้าที่พิเศษที่จะต้องสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหว อันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ และต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

ข้อ ๔๕ ลูกจ้างต้องรักษาความลับของทางองค์การ

การเปิดเผยความลับของทางองค์การ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๖ ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางองค์การ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่องค์การ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางองค์การจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมลูกจ้างผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางองค์การ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๗ ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่โดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

ข้อ ๔๘ ลูกจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๙ ลูกจ้างต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางองค์การและต้องสุภาพเรียบร้อย และรักษาความสามัคคีระหว่างพนักงานและลูกจ้างขององค์การ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน

ข้อ ๕๐ ลูกจ้างต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่องค์การ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสามวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางองค์การ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๑ ลูกจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานระหว่างลูกจ้างด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติงาน

ข้อ ๔๒ ลูกจ้างต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อองค์การเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้คูหมีนเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อองค์การ

การคูหมีน เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อองค์การ เป็นความผิดอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๓ ลูกจ้างต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

ข้อ ๔๔ ลูกจ้างต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการหรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

ข้อ ๔๕ ลูกจ้างต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ และในการปฏิบัติการอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน และต้องไม่เป็นการรวมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

ข้อ ๔๖ ลูกจ้างต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๗ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ลูกจ้างผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลว่า กระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ลูกจ้างผู้อยู่ได้บังคับบัญชา มีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ลูกจ้างผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่สังเกตการณ์และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลหรือไม่ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูล ก็ให้ยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามหมวดนี้หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๔๘ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

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

ข้อ ๔๙ การลงโทษลูกจ้างให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมีให้เป็นไปโดยความพยายาบท โดยอคติ หรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษได้กระทำความผิดวินัยในกรณีใด ตามข้อใด

หมวด ๑๐

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๑๐๐ การดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างซึ่งมีกรณีอันมีมูลว่ากระทำความผิดวินัย ให้สอบสวน เพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการตามวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน และในการสอบสวนนี้ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยก็ได้ดำเนินการตามข้อ ๑๐๑ หรือข้อ ๑๐๒ แล้วแต่กรณี ถ้ายังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัย จึงจะยุติเรื่องได้

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสอง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ เป็นผู้สั่งแต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรม ให้เป็นไปตามที่องค์การกำหนด อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการสอบสวนให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับองค์การว่าด้วยวินัยและการลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง

ข้อ ๑๐๑ ลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดขั้นค่าจ้างตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดค่าจ้าง ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นที่มีอำนาจเพื่อให้พิจารณาดำเนินการเพื่อลงโทษตามควรแก่กรณี

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรลดโทษ จะลดโทษให้โดยทั่วกล่าวดักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษลูกจ้างผู้อยู่ได้บังคับบัญชาในสถานใดและอัตราโทษใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามระเบียบที่องค์การกำหนด

ข้อ ๑๐๒ ลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ในกรณีที่สั่งลงโทษไล่ออก ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

ผู้ถูกสั่งลงโทษปลดออกตามข้อนี้ ให้มีสิทธิเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากองค์การ

ข้อ ๑๐๓ ลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดไว้ในระเบียบขององค์การ หรือได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อคณะกรรมการสอบสวน ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ จะดำเนินการตามข้อ ๑๐๒ โดยไม่สอบสวนก็ได้

ข้อ ๑๐๔ ลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นกรณีกกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวน สอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางองค์การ หรือเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาเว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับองค์การหรือความผิดลหุโทษแม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากองค์การไปแล้ว เว้นแต่ออกจากองค์การเพราะตายผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ มีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๑๐๐ และดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากองค์การ เว้นแต่กรณีที่ผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยที่จะต้องลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดขั้นค่าจ้าง ก็ให้งดโทษเสียได้

ข้อ ๑๐๕ ลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ มีอำนาจสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาได้ แต่ถ้าภายหลังผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากองค์การด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับการบรรจุในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าเดิม ที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

เมื่อได้มีการสั่งให้ลูกจ้างผู้ใดพักงานหรือออกจากงานไว้ก่อนตามวรรคหนึ่งแล้ว ภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีอื่นอีก ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ มีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ในกรณีที่สั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนกลับเข้ารับบรรจุหรือสั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนออกจากงานด้วยเหตุอื่นที่มีใช้เป็นการลงโทษเพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ผู้นั้นมีสถานภาพการเป็นลูกจ้างตลอดระยะเวลาระหว่างที่ถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนเสมือนว่าผู้นั้นเป็นผู้ถูกสั่งพักงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน การสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ระยะเวลาให้พักงานและให้ออกจากงานไว้ก่อน และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณา ให้เป็นไปตามระเบียบที่องค์การกำหนด

หมวด ๑๑

การออกจากองค์การ

ข้อ ๑๐๖ ลูกจ้างออกจากองค์การ เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออกจากงานและได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (3) เมื่อมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์
- (4) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๑๑ ข้อ ๑๐๕ ข้อ ๑๐๘ ข้อ ๑๐๙ ข้อ ๑๑๐ หรือข้อ ๑๑๑ หรือ
- (5) ถูกสั่งลงโทษ ปลดออกหรือไล่ออก

วันออกจากองค์การตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ หรือข้อกำหนดขององค์การ

ข้อ ๑๐๗ นอกจากกรณีความวรรคห้า ลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากองค์การ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา โดยให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันที่จะขอลาออกจากองค์การไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ เป็นผู้พิจารณาอนุญาต

ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกจากองค์การล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันก็ได้

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่องค์การจะยังยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยังยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้วให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ ไม่ได้อนุญาตให้ลาออกตามวรรคหนึ่งและไม่ได้ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตามวรรคสาม ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

ในกรณีที่ลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากองค์การเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาและให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออกและการขยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากองค์การให้เป็นไปตามที่องค์การกำหนด

ข้อ ๑๐๘ ลูกจ้างผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ สั่งให้ผู้นั้นออกจากองค์การ

ลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากองค์การตามวรรคหนึ่งและต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากองค์การตามข้ออื่นอยู่ก่อนไปรับราชการทหารก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ มีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกจากงานตามวรรคหนึ่งเป็นให้ออกจากงานตามข้ออื่นนั้นได้

ข้อ ๑๐๙ ผู้มีอำนาจบรรจุตามข้อ ๑๐ มีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างออกจากงานเพื่อรับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับค่าชดเชยและเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงาน และการสั่งให้ออกจากงานเพื่อรับสิทธิประโยชน์และเงินดังกล่าว นอกจากให้ทำได้ในกรณีที่กำหนดไว้ในข้ออื่นของข้อบังคับนี้แล้ว ให้ทำได้ในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้ด้วยคือ

(๑) เมื่อลูกจ้างผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของคนได้โดยสม่ำเสมอ ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ เห็นสมควรให้ออกจากงาน ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานได้

(๒) เมื่อลูกจ้างผู้ใดขาดคุณสมบัติตามข้อ ๖ (๑) (๔) (๖) (๘) หรือ (๑๐) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานได้

(๓) เมื่อลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ ๖ (๓) และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ เห็นว่ากรณีมีมูลก็ให้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า และให้นำข้อ ๑๑๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ เห็นว่าผู้นั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ ๖ (๓) ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

(๔) เมื่อทางองค์การเลิกหรือยุบตำแหน่งใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ สั่งให้ลูกจ้างผู้ดำรงตำแหน่งนั้นออกจากงานได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การกำหนด หรือ

(๕) เมื่อลูกจ้างผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางองค์การได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ สั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การกำหนด

ข้อ ๑๑๐ เมื่อลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของคน บกพร่องในหน้าที่หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ เห็นว่ากรณีมีมูล ถ้าให้ผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่องค์การก็ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๑๐ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย เมื่อได้มีการสอบสวนแล้ว และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ พิจารณาเห็นว่าสมควรให้ออกจากองค์

การ ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากองค์การ โดยได้รับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับค่าชดเชย และเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานก็ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา ให้เป็นไปตามที่ระเบียบที่องค์การกำหนด

ในกรณีเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดไว้ในระเบียบขององค์การ จะดำเนินการตามวรรคหนึ่งโดยไม่สอบสวนก็ได้

ข้อ ๑๑๑ เมื่อลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๐๐ และคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่ากรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษได้ตามข้อ ๑๐๒ วรรคหนึ่ง แต่มีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น ซึ่งทำให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่องค์การ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ สั่งให้ผู้นั้นออกจากองค์การเพื่อรับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับค่าชดเชยและเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานก็ได้

ข้อ ๑๑๒ เมื่อลูกจ้างผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาล หรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ จะสั่งให้ผู้นั้นออกจากองค์การเพื่อรับสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับค่าชดเชยและเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานก็ได้

หมวด ๑๒

การอุทธรณ์

ข้อ ๑๑๓ ลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การกำหนด ในกรณีสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงาน ให้หน้าข้อ ๑๐๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๑๓

การร้องทุกข์

ข้อ ๑๑๔ ลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากองค์การตามข้อบังคับนี้ด้วยเหตุใดๆ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ข้อ ๑๑๕ ลูกจ้างผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับ

บัญชาคัดคนในกรณีตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายเกี่ยวกับระเบียบพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้ยื่นอาจร้อง
ทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อขอให้แก้ไขหรือแก้ความคับข้องใจได้ ทั้งนี้ เว้นแต่กรณีที่มีสิทธิอุทธรณ์
ตามหมวด ๑๒ ซึ่งต้องใช้สิทธิอุทธรณ์ตามที่กำหนดไว้ในหมวดนั้น

ข้อ ๑๑๖ การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่
องค์การกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

พลเอก



(มนตรี สุภาพร)

ประธานกรรมการองค์การสวนพฤกษศาสตร์

ตารางหมายเลข ๑

กำหนดอำนาจอนุญาตครั้งหนึ่งไม่เกินจำนวนวันตามตารางต่อไปนี้

ผู้มีอำนาจอนุญาต	ผู้ลา	กำหนดวันอนุญาตได้ครั้งหนึ่งไม่เกิน		
		ลาป่วย	ลากิจ	ลาพักผ่อน
ผู้อำนวยการ	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	๔๕	๑๒	๖
รองผู้อำนวยการ	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	๓๐	๑๒	๖
หัวหน้าสำนัก/เทียบเท่า	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	๑๕	๑๐	๔
หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าส่วน/ เทียบเท่า	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	๖	๖	๒
หัวหน้างาน	ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน	๓	๓	-