



องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ในพระบรมราชูปถัมภ์

THE ZOOLOGICAL PARK ORGANIZATION OF THAILAND UNDER THE ROYAL PATRONAGE OF H.M. THE KING

267/1 ถนนประชากรราษฎร์สาย 1 แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800 โทร 0 2587 0055 โทรสาร 0 2587 0051, 0 2587 0060

267/1 Pracharat 1 Rd., Bangsue, Bangkok 10800 Thailand Tel. (662) 587 0055 Fax. (662) 587 0051, 587 0060 www.zoothailand.org

ข้อบังคับองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับพนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๓ คณะกรรมการองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย จึงกำหนดข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับพนักงานองค์การสวนสัตว์ พ.ศ. ๒๕๕๒

(๒) ข้อบังคับพนักงานองค์การสวนสัตว์ (ฉบับ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๖

(๓) ข้อบังคับพนักงานองค์การสวนสัตว์ (ฉบับ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

บรรดากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่มีกำหนดไว้ใช้ก่อนข้อบังคับนี้ ให้มีผลใช้บังคับต่อไป เพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“องค์การ” หมายความว่า องค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

“ประธาน” หมายความว่า ประธานกรรมการองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

“รองผู้อำนวยการ” หมายความว่า รองผู้อำนวยการองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

“ผู้อำนวยการสำนัก” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักตามโครงสร้างองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

“ผู้อำนวยการสวน” หมายความว่า ผู้อำนวยการสวนสัตว์ตามโครงสร้างองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

“ผู้อำนวยการสถาบัน” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันตามโครงสร้างองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

-๒-/ “ผู้จัดทำ...”

ผ่าน

“ผู้จัดการโครงการ” หมายความว่า ผู้จัดการโครงการชออาณาจักร จังหวัดสุรินทร์

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ นับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

“รอบปีที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ของปีหนึ่ง ถึง ๓๐ มิถุนายนของปีถัดไป

“เงินเดือน” หมายความว่า เงินที่องค์การจ่ายเป็นค่าตอบแทนแก่พนักงานในการทำงานเป็นรายเดือน แต่ไม่รวมถึงเงินตอบแทนที่มีลักษณะเป็นค่าล่วงเวลาเงินรางวัล ค่าวิชาชีพ เงินประจำตำแหน่ง หรือประโยชน์อย่างอื่น

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้
กรณีมีปัญหาการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการนำเสนอคณะกรรมการเพื่อวินิจฉัย
การใดที่มิได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือการปฏิบัตินอกจากที่ระบุไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการ
นำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเป็นกรณีไปคำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สุด

หมวดที่ ๑

การแบ่งส่วนงาน ลำดับการบังคับบัญชาและอัตราเงินเดือนของพนักงาน

ข้อ ๖ การแบ่งส่วนงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๗ ลำดับการบังคับบัญชาของพนักงาน

(๑) ผู้อำนวยการ

(๒) รองผู้อำนวยการ

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก/ผู้อำนวยการสถาบัน /ผู้อำนวยการสวน

(๔) ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก/ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน/ผู้ช่วยผู้อำนวยการสวน/ผู้จัดการโครงการ

(๕) หัวหน้าฝ่าย

(๖) หัวหน้างาน

ข้อ ๘ พนักงานมี ๑๐ ระดับ คือ

(๑) พนักงานระดับ ๑๐

(๒) พนักงานระดับ ๙

(๓) พนักงานระดับ ๘

(๔) พนักงานระดับ ๗

(๕) พนักงานระดับ ๖

(๖) พนักงานระดับ ๕

(๗) พนักงานระดับ ๔

(๘) พนักงานระดับ ๓

(๙) พนักงานระดับ ๒

(๑๐) พนักงานระดับ ๑

ข้อ ๙ อัตราเงินเดือนของ พนักงาน ตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของพนักงานให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายข้อบังคับนี้

เพื่อประโยชน์ขององค์การ จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนหรือรายวันเพื่อทำงานเฉพาะกิจหรือภายในกำหนดระยะเวลาใดเวลาหนึ่งก็ได้ อัตราค่าจ้างให้ผู้อำนวยการพิจารณาตามวุฒิการศึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ปริมาณงานและคุณภาพของงาน

หมวด ๒

การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๑๐ พนักงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและต้องไม่มีคุณสมบัติต้องห้ามดังนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ ในวันที่สมัครเข้าเป็นพนักงาน
- (๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (๔) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคดังต่อไปนี้
 - (๔.๑) โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
 - (๔.๒) วัณโรคในระยะอันตราย
 - (๔.๓) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
 - (๔.๔) โรคติดยาเสพติดให้โทษ
 - (๔.๕) โรคพิษสุราเรื้อรัง
- (๕) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการหรือพักงานหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือออกจากงาน
- (๖) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม
- (๗) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง ยกเว้นชาวต่างประเทศหรือบุคคลซึ่งองค์การมีความจำเป็นต้องจ้างเป็นกรณีพิเศษ
- (๘) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำรวมทั้งข้าราชการการเมือง ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรมหรือทบวงการเมืองซึ่งมีฐานะเทียบเท่า พนักงานส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น สมาชิกสภาเขต หรือ สมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ผู้บริหารท้องถิ่นและพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ
- (๙) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๑๐) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๑๑) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (๑๒) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษปลดออกเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับขององค์การหรือตามกฎหมายอื่น
- (๑๓) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับขององค์การหรือตามกฎหมายอื่น

(๑๔) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้าเป็นพนักงานความใน (๑) มิให้บังคับแก้พนักงานชาวต่างประเทศหรือบุคคลซึ่งองค์การมีความจำเป็นต้องจ้างเป็นกรณีพิเศษ

ข้อ ๑๑ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตรงตามตำแหน่งที่องค์การกำหนด

ข้อ ๑๒ แบบใบสมัคร การยื่นใบสมัคร วิธีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือกหรือคัดเลือกรวมทั้งวิธีการอื่นใด อันจำเป็นเกี่ยวกับการบรรจุพนักงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๑๓ เมื่อสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือกหรือได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานแล้ว ให้บรรจุผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่การงานเป็นเวลาไม่เกิน ๙๐ วัน หากปรากฏว่าในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่การงานเป็นผู้มีความประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความรู้ความสามารถพอที่จะปฏิบัติงานก็ให้สั่งเลิกจ้าง หากปรากฏว่าในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่การงานเป็นผู้มีความประพฤติดีและมีความรู้ความสามารถพอที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง ก็ให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานต่อไป

ข้อ ๑๔ พนักงานซึ่งได้รับการบรรจุตามวุฒิ ให้บรรจุในอัตราเงินเดือนและดำรงตำแหน่งตามข้อกำหนด โดยอัตราเงินเดือนแรกบรรจุให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามวุฒิของพนักงานแนบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๕ การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งขององค์การ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ (นักบริหารระดับ ๑๐) ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิที่คณะกรรมการแต่งตั้ง จำนวน ๒ คน ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ที่เหลืออยู่ (ถ้ามี) และให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้ที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควรเป็นเลขานุการ ทำหน้าที่กลั่นกรองบุคคลที่สมควรได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาและให้ผู้อำนวยการออกคำสั่งบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษรตามมติของคณะกรรมการ

(๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน และผู้อำนวยการสวน (นักบริหารระดับ ๙) ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเป็นประธาน รองผู้อำนวยการที่เหลืออยู่ (ถ้ามี) และให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้แทนสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับมอบหมายเป็นเลขานุการ ทำหน้าที่กลั่นกรองบุคคลที่สมควรได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวแล้วเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาและให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ออกคำสั่งบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษรตามมติของคณะกรรมการ

(๓) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการสวน ผู้จัดการโครงการฯ (นักบริหารระดับ ๘) ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการเป็นประธาน และรองผู้อำนวยการที่มีอยู่ (ถ้ามี) ผู้บังคับบัญชาของตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง (ถ้ามี) และให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ ทำหน้าที่กลั่นกรองบุคคลที่สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว และผู้อำนวยการเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษรและรายงานให้คณะกรรมการทราบ

(๔) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย (นักบริหารระดับ ๗) และตำแหน่งหัวหน้างาน (นักบริหารระดับ ๖) ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาประกอบด้วยรองผู้อำนวยการที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เป็นกรรมการ และหัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล หรือผู้แทนสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับมอบหมาย เป็นเลขานุการ แล้วเสนอผู้อำนวยการเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษร

กรณีที่ตำแหน่งตาม (๑) และ (๒) ไม่มีพนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งหรือไม่ตรงตามหลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือกหรือมีแต่ไม่มีผู้สมควรได้รับการสรรหา ให้คัดเลือกจากบุคคลภายนอกได้

คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๑๕ (๑) - (๔) ให้เป็นไปตามประกาศที่องค์การกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๖ การบรรจุ แต่งตั้ง และการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับหนึ่งระดับสูงขึ้น ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ดังนี้

พนักงานระดับ ๑-๖ (ระดับปฏิบัติการ) และพนักงานตำแหน่งเชี่ยวชาญ ระดับ ๗ ขึ้นไป ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นประธาน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย เป็นกรรมการ และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปของสวนสัตว์นั้นๆ หรือหัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการแล้วแต่กรณีแล้วเสนอผู้อำนวยการเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษร

คุณสมบัติและหลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามประกาศที่องค์การกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๗ พนักงานพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๓) มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

(๔) ถูกเลิกจ้าง

(๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออก

(๖) ถูกสั่งลงโทษไล่ออก

การพ้นจากตำแหน่งของพนักงานซึ่งอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้พ้นเมื่อสิ้นปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณของปีที่พนักงานผู้นั้นอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

ข้อ ๑๘ พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากองค์การให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปชั้นหนึ่ง โดยให้ผู้ได้รับใบลาเสนอตามลำดับชั้นและให้ผู้อำนวยการพิจารณาโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่พนักงานขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาเขตหรือสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาและให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ ๑๙ ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออก

กรณีพนักงานที่ลาออกเป็นพนักงานตั้งแต่ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน หรือผู้อำนวยการสวนขึ้นไปให้ผู้อำนวยการรายงานให้คณะกรรมการทราบด้วย

การลาออกนอกจากกรณีตามข้อ ๑๘ วรรคสองถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของ องค์การจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกิน ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ขอลาออกก็ได้

ข้อ ๒๐ ถ้าผู้ขอลาออกถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยหรือกระทำความผิดในคดีอาญาที่มีโทษความผิดโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการอย่างน้อย ๓ คน เพื่อทำการสอบสวนผู้นั้นก่อนอนุญาตให้ลาออก

ข้อ ๒๑ การเลิกจ้างพนักงานจะกระทำได้ในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) ขาดคุณสมบัติทั่วไปในการเป็นพนักงานองค์การ

(๒) ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเช่นติดยาเสพติดให้โทษขั้นรุนแรง หมกมุ่นการพนัน เสพเครื่องดองของเมาในเวลางานเป็นอาชญาและขาดงานเป็นอาชญา

(๓) ถูกลงโทษทางวินัยเป็นอาชญา

(๔) ได้รับความผิดโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก สำหรับความผิดที่ได้กำหนดโทษชั้นลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

(๕) ทุพพลภาพหรือเจ็บป่วยโดยแพทย์ของสถานพยาบาลของทางราชการมีความเห็นว่า ไม่สามารถ หรือไม่สมควรปฏิบัติงานอีกต่อไป

(๖) พนักงานผู้นั้นขาดงานเป็นเวลา ๓ วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๗) พนักงานผู้นั้นมีความประพฤติและมีผลงานไม่ผ่านตามหลักเกณฑ์ที่องค์การกำหนดเป็นระยะเวลา ๓ ปี ติดต่อกัน

พนักงานที่ถูกเลิกจ้างตาม(๓) (๕) และ (๗) มีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และพนักงานที่ถูกเลิกจ้างตาม (๒) - (๗) มีสิทธิได้รับเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงาน องค์การสวนสัตว์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลิกจ้างพนักงาน แต่ถ้าเป็นพนักงานตำแหน่งตั้งแต่รองผู้อำนวยการขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

การสั่งเลิกจ้างพนักงานตาม (๑) (๒) (๓) (๖) และ (๗) ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการ อย่างน้อย ๓ คน เพื่อทำการสอบสวน โดยให้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีอยู่ให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหานำพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหาด้วย

เมื่อได้มีการสอบสวนเป็นที่เรียบร้อยแล้วผู้อำนวยการเห็นสมควรเลิกจ้าง ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งเลิกจ้างได้ สำหรับตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน และผู้อำนวยการสวนขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๒๒ การสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง ให้ผู้อำนวยการออกคำสั่ง เป็นลายลักษณ์อักษร

หมวด ๓ การโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่

ข้อ ๒๓ การย้ายด้วยการแต่งตั้งให้พนักงานผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นโดยต้องเปลี่ยนเลขที่ตำแหน่งให้ทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อ ๒๔ ภายใต้บังคับข้อ ๒๕ การสับเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ ให้จัดทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรและให้เป็นอำนาจของผู้ดำรงตำแหน่งดังนี้

(๑) ตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสวนขึ้นไป ให้ผู้อำนวยการเสนอคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาและให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ออกคำสั่งหรือสับเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่ตามมติของคณะกรรมการ

(๒) ตำแหน่งระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการสวน ผู้จัดการโครงการฯ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้สั่งสับเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่และรายงานให้คณะกรรมการทราบ

(๓) ตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่ายลงมา ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้สั่งสับเปลี่ยนตำแหน่งหรือหน้าที่

ข้อ ๒๕ การสับเปลี่ยนหน้าที่ด้วยการให้พนักงานหมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ต้องสับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นเวลาไม่เกิน ๑๘๐ วัน ให้ทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) การสับเปลี่ยนหน้าที่โดยไม่ต้องสับเปลี่ยนตำแหน่งให้กระทำได้เฉพาะกรณีจำเป็นที่ไม่สามารถแต่งตั้งหรือมอบหมายให้พนักงานอื่นปฏิบัติหน้าที่นั้นได้

(๒) หน้าที่ที่สับเปลี่ยนต้องมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงานที่จะทำการสับเปลี่ยน

ข้อ ๒๖ การย้ายพนักงานตามข้อ ๒๓ ให้เป็นอำนาจของผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสวนขึ้นไป ให้ผู้อำนวยการเสนอคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาและให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ออกคำสั่งการย้ายตามมติของคณะกรรมการ

(๒) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการสวน ผู้จัดการโครงการฯ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ออกคำสั่งการย้ายและรายงานให้คณะกรรมการทราบ

(๓) ตำแหน่งระดับหัวหน้าฝ่าย ลงมา ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้สั่งการย้าย

ให้ผู้มีอำนาจตามวรรคหนึ่งดำเนินการย้ายพนักงานที่ดำรงตำแหน่งตาม (๑) หรือ (๒) เป็นเวลาติดต่อกันครบ ๔ ปี เว้นแต่คณะกรรมการมีมติให้ดำรงตำแหน่งนั้นต่อไปได้อีกคราวละ ๑ ปี เพราะมีกรณีจำเป็นและเป็นตำแหน่งที่มีลักษณะพิเศษเฉพาะด้าน

หมวด ๔ หน้าที่ อำนาจและความรับผิดชอบ

ข้อ ๒๗ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารกิจการขององค์การกับให้มีรองผู้อำนวยการเป็นผู้ช่วยบริหารกิจการขององค์การรองจากผู้อำนวยการ

การปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

-๘-/ กรณี...

กรณีที่ผู้อำนวยการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเมื่อตำแหน่งผู้อำนวยการว่างลง และยังมีได้แต่งตั้งผู้อำนวยการ ให้รองผู้อำนวยการรักษาราชการแทนผู้อำนวยการ ถ้าไม่มีรองผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งกรรมการหรือพนักงานคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทนผู้อำนวยการ

ให้รักษาราชการแทนตามวรรคสาม มีหน้าที่และอำนาจเช่นเดียวกับผู้อำนวยการ

ข้อ ๒๘ ผู้อำนวยการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(๑) ปกครองพนักงานและลูกจ้างในองค์การตลอดจนให้บำเหน็จความชอบและลงโทษตามข้อบังคับที่คณะกรรมการได้วางไว้

(๒) ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การและหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย

(๓) ลงนามสัญญาในกิจการทั่วไปที่คณะกรรมการเห็นชอบแล้ว หรือระเบียบที่กำหนดไว้ ให้อยู่ในอำนาจของผู้อำนวยการ

(๔) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ ๒๙ ในการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายใน ให้สำนักตรวจสอบขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

ในการบริหารงานทั่วไปของสำนักตรวจสอบให้สำนักตรวจสอบขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ เว้นแต่การแต่งตั้งโยกย้าย ถอดถอน เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และประเมินผลผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบ ให้คณะกรรมการตรวจสอบเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณา โดยให้ผู้อำนวยการเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาด้วย

อำนาจหน้าที่ คุณวุฒิ และคุณสมบัติของผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบและพนักงานของสำนักตรวจสอบ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยตรวจสอบภายในรัฐวิสาหกิจ

ข้อ ๓๐ ให้ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสวน หรือผู้จัดการโครงการ เป็นผู้บังคับบัญชาในสำนัก สถาบัน สวนสัตว์ หรือโครงการคชอาณาจักร จังหวัดสุรินทร์ นั้นและบริหารงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้อำนวยการ

ให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการสวน เป็นผู้บังคับบัญชาในสำนัก สถาบัน หรือสวนสัตว์นั้น และบริหารงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสวน

ข้อ ๓๑ ให้หัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้นๆ และบริหารงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสวน หรือผู้จัดการโครงการนั้น

ข้อ ๓๒ ให้หัวหน้างานเป็นผู้บังคับบัญชาในงานนั้นๆ และบริหารงานภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้าฝ่ายนั้น

ข้อ ๓๓ ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการสวน ผู้จัดการโครงการ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสวน หรือรองผู้อำนวยการว่างลง ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานที่เห็นสมควรเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งนั้น

กรณีผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักและผู้ช่วยผู้อำนวยการสวนไม่อยู่หรืออยู่แต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการสวน แต่งตั้งพนักงานที่เห็นสมควรเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งนั้นชั่วคราว

กรณีผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสวน ไม่อยู่หรืออยู่แต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการสวนแล้วแต่กรณีเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งนั้นชั่วคราว ในกรณีที่ไม่มีผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการสวนหรือมีแต่ไม่อยู่หรืออยู่แต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งพนักงานในระดับเดียวกันที่เห็นสมควรเป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นชั่วคราว

กรณีรองผู้อำนวยการไม่อยู่หรืออยู่แต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองผู้อำนวยการที่เหลือผู้มีอาวุโสสูงสุด (ถ้ามี) เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งนั้นชั่วคราวหรือผู้อำนวยการจะแต่งตั้งพนักงานที่มีตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสวนขึ้นไปที่เห็นสมควรเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งนั้นชั่วคราวก็ได้แล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบ

หมวด ๕

การปรับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้ตรงตามวุฒิ

ข้อ ๓๔ ในกรณีมีอัตราและตำแหน่งว่าง ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา ประกอบด้วย รองผู้อำนวยการ (ที่กำกับดูแลงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล) เป็นประธาน ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการของตำแหน่งที่ขอปรับตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการสถาบันบริหารจัดการสวนสัตว์ เป็นกรรมการ หัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ แล้วเสนอผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาปรับตำแหน่งของพนักงานตามวุฒิการศึกษาที่องค์การได้กำหนดไว้ให้วุฒิกศึกษานั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ ๓๕ การปรับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้ตรงตามวุฒิ ตามข้อ ๓๔ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะปรับ

(๒) ต้องพิจารณาคัดเลือกพนักงานที่ระดับต่ำกว่าที่จะปรับตำแหน่ง ๑ ระดับ กรณีไม่มีให้คัดเลือกกระดัดที่ต่ำกว่าถัดมา

(๓) กรณีจำเป็นต้องปรับตำแหน่งพนักงานที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตาม (๒) เพื่อประโยชน์แก่งานขององค์การ ให้กระทำได้โดยต้องระบุเหตุผลและความจำเป็นประกอบการพิจารณาทุกราย

ข้อ ๓๖ การปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานให้ได้รับตามวุฒิการศึกษา ให้อยู่ในอำนาจของผู้อำนวยการ

ข้อ ๓๗ พนักงานผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมภายในประเทศหรือต่างประเทศในสาขาวิชาที่องค์การกำหนด ให้ได้รับพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนตามวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้นตั้งแต่วันที่กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ในสาขาวิชานั้นได้

ข้อ ๓๘ การปรับอัตราเงินเดือนให้ตรงตามวุฒิ ไม่ถือว่าเป็นการบรรจุใหม่หรือเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ผู้ที่ได้รับการปรับอัตราเงินเดือนให้ตรงตามวุฒิจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน สำหรับความชอบประจำปี

หมวด ๖ การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ ๓๙ การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ให้เลื่อนได้ปีละไม่เกิน ๒ ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

พนักงานผู้ใดซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามข้อ ๔๕ และผู้อำนวยการเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่จะต้องพ้นจากตำแหน่งไปเพราะอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ผู้อำนวยการจะส่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ไม่เกิน ๒ ขั้น เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินบำเหน็จให้ผู้นั้นในวันสิ้นปีก่อนที่จะพ้นจากตำแหน่งก็ได้ แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนและได้ถูกดลเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัยมาแล้ว ผู้บังคับบัญชาสามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีต่อไป ให้พนักงาน ผู้นั้นได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

ข้อ ๔๐ การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานให้เลื่อนได้ไม่เกิน ๒ ขั้นและให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณากันกรอง แล้วเสนอให้คณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร

(๒) ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสวน ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการกันกรอง ๑ คณะ ประกอบด้วยผู้อำนวยการเป็นประธานและรองผู้อำนวยการทุกคนเป็นผู้พิจารณากันกรอง แล้วเสนอมติของคณะกรรมการกันกรองให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และรายงานให้คณะกรรมการทราบ

(๓) ตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการสวน ผู้จัดการโครงการลงมา ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการกันกรอง ๑ คณะ ประกอบด้วยผู้อำนวยการเป็นประธาน รองผู้อำนวยการทุกคน และกรรมการอื่นๆ ซึ่งเป็นผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการสถาบัน หรือผู้อำนวยการสวนแล้วแต่กรณี รวมแล้วไม่เกิน ๗ คน โดยมีผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการเป็นผู้พิจารณากันกรอง แล้วเสนอผู้อำนวยการเพื่อออกคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อ ๔๑ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงาน ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาผลงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณของงานในตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัยตลอดจนความสามารถและความ อุตสาหะในการปฏิบัติงาน

การพิจารณาผลงานของพนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามวรรค ๑ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับ มอบหมายเป็นผู้พิจารณาแล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยความเห็นเสนอไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการ

ข้อ ๔๒ เมื่อผู้อำนวยการได้รับรายงานผลการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๔๑ แล้วเห็นว่า พนักงานผู้นั้นปฏิบัติงานตามหน้าที่ ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร หรือไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ ก็ให้งดเลื่อนขึ้น เงินเดือนสำหรับผู้นั้น

ข้อ ๔๓ พนักงานผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี ครึ่งขึ้นต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันที่จะเลื่อนขึ้นเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์หรือ ผลงานยังไม่อยู่ในระดับที่จะให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าต่องานขององค์การ

(๒) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่า ๔ เดือน

(๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลา มาก โดยถือหลักเกณฑ์วันลารวมทั้งลากิจและลาป่วยไม่เกิน ๔๕ วันทำการ เว้นแต่

(๓.๑) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยได้รับ เงินเดือนระหว่างลา

(๓.๒) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(๓.๓) ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานตามคำสั่งแพทย์ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกิน ๙๐ วันทำการ

(๓.๔) ลาป่วย เพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับ จากการปฏิบัติงานตามหน้าที่

(๓.๕) ลาพักผ่อนประจำปี

(๔) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกินกว่า ๓๐ ครั้ง

(๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงาน เว้นแต่เหตุสุดวิสัย

(๖) ในปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเป็นพนักงานหรือเลื่อนตำแหน่ง แล้วแต่กรณีมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน การนับระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่เริ่มบรรจุทดลองปฏิบัติงาน

(๗) ในรอบปีที่แล้วมา ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศหรือต่างประเทศ ตามข้อบังคับองค์การว่าด้วยการนั้น ต้องมีเวลาปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

ข้อ ๔๔ พนักงานผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี หนึ่งขึ้นต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่องค์การ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน

- (๒) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันที่จะเลื่อนขึ้นเงินเดือนต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์
- (๓) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่า ๔ เดือน
- (๔) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลา มาก โดยถือหลักเกณฑ์วันลา รวมทั้งลากิจและลาป่วยไม่เกิน ๔๕ วันทำการ เว้นแต่

(๔.๑) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลา

(๔.๒) ลาคลอดบุตรไม่เกิน ๙๐ วัน

(๔.๓) ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานตามคำสั่งแพทย์ ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกิน ๙๐ วันทำการ

(๔.๔) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่

(๔.๕) ลาพักผ่อนประจำปี

(๕) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกินกว่า ๓๐ ครั้ง

(๖) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงาน เว้นแต่เหตุสุดวิสัย

(๗) ในปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเป็นพนักงานหรือเลื่อนตำแหน่ง แล้วแต่กรณีมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน การนับระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่เริ่มบรรจุทดลองปฏิบัติงาน

(๘) ในรอบปีที่แล้วมา ถ้าเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศหรือต่างประเทศตามข้อบังคับองค์การว่าด้วยการนั้น ต้องมีเวลาปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน

ข้อ ๔๕ พนักงานผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี เป็นกรณีพิเศษมากกว่า ๑ ชั้น แต่ไม่เกิน ๒ ชั้นต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในปีที่แล้วมามีเวลาทำงานครบ ๑๒ เดือน

(๒) ในรอบปีที่แล้วมาของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือน มีวันลาจลาป่วยรวมกันไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(๓) ในรอบปีที่แล้วมาของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนต้องไม่มาทำงานสายเกินกว่า ๑๐ ครั้ง

(๔) ในรอบปีที่แล้วมาของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนจนกระทั่งถึงวันที่จะเลื่อนขึ้นเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย

(๕) ในรอบปีที่แล้วมาของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนต้องไม่ขาดงาน เว้นแต่เหตุสุดวิสัย

(๖) ในรอบปีที่แล้วมาของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ได้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานทั้งในและนอกประเทศ ยกเว้นการไปปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายหรือการปฏิบัติงาน หน้าที่อื่น ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ทำไว้กับองค์การหรือตามสิทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(๗) ในรอบปีที่แล้วมาของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนได้อุทิศเวลาปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะจนมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดีหรือปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดผลประโยชน์ ต่อองค์การเป็นพิเศษ ทั้งนี้ยังได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เป็นผลดีด้วยหรือปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ต้องมีการเสี่ยง อันตรายเป็นกรณีพิเศษ หรือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จเป็นผลดี แก่องค์การและประเทศชาติ

ข้อ ๔๖ พนักงานผู้ใดซึ่งผู้อำนวยการเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ถ้าผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกสอบสวน ว่ากระทำผิดวินัย หรือถูกฟ้องในคดีอาญาก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อนและให้ กักเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อสอบสวนพิจารณาแล้วเสร็จในปีใด ผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่ถูก ลงโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษหรือไม่มีผลทินมัวหมอง ก็ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีนั้นได้และ ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปี ที่ต้องรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ให้ตามสิทธิด้วย

ข้อ ๔๗ การเลื่อนขั้นเงินเดือนนอกจากตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ ผู้อำนวยการนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

หมวด ๗

การกลับเข้าทำงาน

ข้อ ๔๘ การพิจารณาบุคคลที่ออกจากงานไปแล้วและสมัครเพื่อบรรจุกลับเข้าเป็นพนักงานองค์การ ให้ กระทำได้เฉพาะผู้ที่ลาไปดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิก สภาท้องถิ่น หรือลาออกเพื่อติดตามคู่สมรสไปราชการ ณ ต่างประเทศ หรือผู้ที่ออกจากองค์การไปเพราะถูกยุบเลิก ตำแหน่ง และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (๑) ผู้สมัครกลับเข้าเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามที่องค์การกำหนด
- (๒) ผู้สมัครกลับเข้าเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง
- (๓) ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนต้องไม่สูงกว่าที่เคยได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากงาน

ข้อ ๔๙ การบรรจุและแต่งตั้งผู้สมัครกลับเข้าเป็นพนักงาน ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้ เป็นผู้สั่งบรรจุและ แต่งตั้ง

(๑) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน และ ผู้อำนวยการส่วน ให้ผู้อำนวยการเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการแล้ว ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการสถาบัน ผู้ช่วยผู้อำนวยการสวน และผู้จัดการโครงการลงมา ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

หมวด ๘

การลา

ข้อ ๕๐ การลาของพนักงาน ให้เป็นไปตามระเบียบการลาที่องค์การกำหนด

หมวด ๙

วันทำงานและวันหยุด

ข้อ ๕๑ วันทำงานและวันหยุดของพนักงานมีดังนี้

(๑) องค์การเป็นหน่วยงานที่ต้องเปิดบริการประชาชนทุกวัน โดยไม่เว้นวันหยุด จึงมีวันทำงานตั้งแต่วันจันทร์ ถึงวันอาทิตย์ ดังนั้นจึงให้แต่ละสำนัก หรือสถาบัน หรือแต่ละสวน โครงการคชอาณาจักรฯ กำหนดช่วงเวลาทำงานให้อยู่ในช่วงใดก็ได้ แต่ต้องมีเวลาทำงานวันละ ๘ ชั่วโมง โดยหยุดพักรับประทานอาหารกลางวัน ๑ ชั่วโมง ซึ่งนับรวมเป็นเวลาทำงาน ทั้งนี้ให้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่และความเหมาะสมในการบริการประชาชน

(๒) พนักงานมีวันหยุดประจำปี สัปดาห์ละ ๒ วัน ทั้งนี้ให้แต่ละสำนัก หรือสถาบัน หรือแต่ละสวน โครงการคชอาณาจักรฯ เป็นผู้กำหนดวันหยุดให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ปฏิบัติของแต่ละบุคคล

(๓) วันหยุดตามประเพณี ได้แก่ วันหยุดราชการประจำปีและวันแรงงานแห่งชาติ

กรณีวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำปีให้พนักงานหยุดงานในวันทำงานถัดไปหรือตามที่อยู่บังคับบัญชาจะเห็นสมควร

กรณีวันจัดงานพิเศษขององค์การตรงกับวันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดประจำปีของผู้ใด ให้พนักงานหยุดงานวันอื่นทดแทนตามที่อยู่บังคับบัญชาจะเห็นสมควร

ข้อ ๕๒ ในกรณีที่พนักงานอันมีลักษณะที่จะต้องทำติดต่อกันไป จะหยุดเสียมิได้หรือเป็นงานซึ่งผู้อำนวยการเห็นสมควรกำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน สำหรับงานนั้นเป็นอย่างอื่นนอกจากที่กล่าวในข้อ ๕๑ ผู้อำนวยการจะกำหนดวันทำงาน เวลาทำงานและวันหยุดประจำปีของผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นอย่างอื่นตามที่เห็นสมควรก็ได้ แต่โดยเฉลี่ยแล้วต้องมีเวลาทำงานไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงและไม่น้อยกว่า ๓๕ ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์

ข้อ ๕๓ การทำงานนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในข้อ ๕๑ และข้อ ๕๒ ให้ถือว่าเป็นการทำงานในวันหยุดงานหรือการทำงานล่วงเวลาและให้ได้รับเงินค่าตอบแทนตามข้อบังคับว่าด้วยการนั้น

การจ่ายเงินเดือนในวันหยุดและวันลา

ข้อ ๕๔ การจ่ายเงินเดือนสำหรับการลาไปศึกษา ฝึกอบรมหรือดูงานให้เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๕๕ พนักงานมีสิทธิได้รับเงินเดือนเต็มสำหรับวันหยุดงานและวันลาต่าง ๆ ดังนี้

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์

(๒) วันหยุดงานตามประเพณี

(๓) วันลาป่วย

(๓.๑) ป่วยเจ็บธรรมดาอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงานปีละไม่เกิน ๖๐ วันทำการ

(๓.๒) ป่วยเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน ไม่เกิน ๑๘๐ วันทำการต่อการป่วยเจ็บเพราะเหตุครั้งเดียวกัน หลังจากนั้นให้ได้รับเงินเดือนในอัตราร้อยละ ๕๐ แต่ระยะเวลารวมทั้งสิ้นต้องไม่เกิน ๓๖๕ วัน

(๔) วันลาคลอดบุตร ไม่เกิน ๙๐ วันต่อการคลอดบุตรครั้งหนึ่ง

(๕) วันลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างวันลาไม่เกิน ๑๕ วันทำการ ถ้าเป็นการลาเมื่อพ้น ๓๐ วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ไม่ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลา เว้นแต่ผู้อำนวยการจะเห็นสมควรให้จ่ายเงินเดือนระหว่างลานั้นก็ได้ แต่ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(๖) วันลากิจ ปีละไม่เกิน ๔๕ วันทำการ

(๗) วันลาพักผ่อนประจำปี ปีละไม่เกิน ๑๐ วันทำการหรือไม่เกินปีละ ๒๐ วันทำการในกรณีที่รวมวันลาสะสมและไม่เกินปีละ ๓๐ วันทำการในกรณีที่รวมวันลาสะสมสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า ๑๐ ปี

(๘) ในการลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ทั้งนี้ต้องเป็นพนักงานที่ยังไม่เคยลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจญ์มาก่อน และจะต้องบรรจุเป็นพนักงานมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑๒ เดือน จะลาได้โดยได้รับเงินเดือนตามเวลาที่ทำงานในองค์การมาแล้วปีละ ๓๐ วันแต่ไม่เกิน ๑๒๐ วัน โดยจะต้องอุปสมบทหรือออกเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ ภายใน ๑๐ วัน นับแต่วันที่เริ่มลาและจะต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติงานภายใน ๕ วันนับแต่วันที่ลาศึกษาหรือวันที่เดินทางกลับถึงประเทศไทย หลังจากการเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์

(๙) วันลาเนื่องจากการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลตามกำหนดเวลาที่จำเป็นแก่ทางราชการทหาร โดยให้รวมถึงวันเดินทางไปและกลับเท่าที่จำเป็นด้วย

(๑๐) การลาติดตามคู่สมรสไปต่างประเทศ ให้เป็นไปตามระเบียบการล่าวาด้วยการนั้น

การจ่ายเงินเดือนในวันหยุดหรือวันลาของพนักงาน นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ใน (๑) ถึง (๑๐) ต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๕๖ พนักงานผู้ใดขาดงานในวันทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตให้ลาให้ถือว่าพนักงานผู้นั้นขาดงานและไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนสำหรับวันที่ขาดงานนั้น

การคำนวณเงินเดือนของพนักงานเป็นรายวัน เพื่อนำมาจ่ายเงินเดือนหรือหักเงินเดือนตามวรรคแรก ให้คิดสามสิบวันเป็นหนึ่งเดือน

หมวด ๑๑ วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๕๗ พนักงานต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๕๘ พนักงานต้องรักษาวินัยดังต่อไปนี้

(๑) สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่การงานของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่การงานโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่การงานและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๓) ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่องค์กร

(๔) ปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ขององค์กรและต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่การงาน

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่การงานอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์กรอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๕) ปฏิบัติหน้าที่การงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบขององค์กรโดยไม่เสียหายแก่องค์กร

การปฏิบัติหน้าที่การงานโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบขององค์กรอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์กรอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) ต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่ต้องสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหว อันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติและต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

(๗) รักษาความลับขององค์กร การเปิดเผยความลับขององค์กรอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์กรอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๘) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบขององค์กรโดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่องค์กรหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางองค์กร จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ปฏิบัติบังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบขององค์กรอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์กรอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๙) ไม่ปฏิบัติงานในลักษณะเป็นการข่มผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(๑๐) ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือเป็นรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑๑) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่องค์การ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรงหรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบขององค์การ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑๒) สุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกันและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างพนักงานด้วยกัน

(๑๓) ต้องต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่องานเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่องาน

การดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่องานอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑๔) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน

(๑๕) ต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตนมิให้เสื่อมเสียโดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

หมวด ๑๒

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๙ พนักงานผู้ใดถูกกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่ากระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาดังต่อไปนี้ ต้องดำเนินการตั้งคณะกรรมการสอบสวนอย่างน้อย ๓ คน เพื่อทำการสอบสวนข้อเท็จจริงขั้นต้นโดยไม่ชักช้า

(๑) ประธานกรรมการ สำหรับผู้อำนวยการ

(๒) ผู้อำนวยการ สำหรับพนักงานตำแหน่งรองผู้อำนวยการลงมา

(๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสวน หรือผู้จัดการโครงการคชอาณาจักรฯ สำหรับพนักงานในสังกัด

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับรายงานผลการสอบสวนข้อเท็จจริงว่ามีมูลให้ดำเนินการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในวรรคแรกทันที

ข้อ ๖๐ การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาต่อไปนี้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นอย่างน้อย ๓ คนเพื่อทำการสอบสวนคือ

- (๑) ประธานกรรมการสำหรับผู้อำนวยการ
- (๒) ผู้อำนวยการสำหรับพนักงานระดับรองผู้อำนวยการลงมา
- (๓) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสวน หรือผู้จัดการโครงการคชอาณาจักรฯ สำหรับพนักงานในสังกัด

คณะกรรมการสอบสวนตามข้อนี้จะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งนิติกรหรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมายหรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัยหรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัยอย่างน้อย ๑ คน

วิธีการสอบสวนพิจารณาให้นำกฎ ก.พ.ออกตามความในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนว่าด้วยการสอบสวนพิจารณาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้คณะกรรมการสอบสวนมีอำนาจเรียกผู้ถูกกล่าวหา พนักงานหรือลูกจ้างผู้ใดมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวนได้

ข้อ ๖๑ เมื่อคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยได้ทำการสอบสวนแล้ว ให้รายงานเสนอความเห็นต่อผู้แต่งตั้งถ้าคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้แต่งตั้งดังกล่าวเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) สำหรับพนักงานตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน หรือผู้อำนวยการสวนขึ้นไป ถ้าคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้อำนวยการเห็นสมควรลงโทษไล่ออกหรือปลดออก ให้รายงานต่อคณะกรรมการเมื่อคณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควรให้ลงโทษไล่ออกหรือปลดออกจากงาน ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษไล่ออกหรือปลดออกตามแต่กรณี

(๒) สำหรับพนักงานตั้งแต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนักหรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสวนลงมา ถ้าคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรลงโทษไล่ออกหรือปลดออก ให้รายงานต่อผู้อำนวยการ เมื่อผู้อำนวยการพิจารณาเห็นสมควรลงโทษไล่ออกหรือปลดออก ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษไล่ออกหรือปลดออกตามแต่กรณี

กรณีพนักงานถูกฟ้องคดีอาญาจะใช้คำพิพากษาถึงที่สุดของศาลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการหรือผู้อำนวยการตาม (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณีหรือไม่ก็ได้

ถ้าคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๗๐

ข้อ ๖๒ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงดังต่อไปนี้และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจพิจารณาตามข้อ ๕๙ หรือข้อ ๖๐ จะดำเนินการทางวินัยตามข้อ ๗๐ โดยไม่สอบสวนก็ได้ คือ

(๑) กระทำหรือละเว้นกระทำการใดจนต้องคำพิพากษาถึงที่สุดชี้ขาดว่าผู้นั้นกระทำผิดหรือต้องรับผิดในคดีและผู้บังคับบัญชาเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาถึงที่สุดนั้นได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วว่าการกระทำหรือละเว้นกระทำการของผู้นั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๒) กระทำผิดในกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้พิจารณาสอบสวนและมีมติว่ากรณีมีมูลว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและผู้บังคับบัญชาเห็นว่าข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่ประธานกรรมการ ป.ป.ช. ส่งเรื่องให้ดำเนินการทางวินัยได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้ว

(๓) กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและให้ถ้อยความรับสารภาพในข้อเท็จจริงเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาหรือต่อคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ ๖๓ พนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจตามข้อ ๕๙ หรือข้อ ๖๐ จะดำเนินการทางวินัยตามข้อ ๖๑ โดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้คือ

(๑) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๒) กระทำหรือละเว้นกระทำการใดจนต้องคำพิพากษาถึงที่สุดชี้ขาดว่าผู้นั้นกระทำผิดหรือต้องรับผิดในคดีและผู้บังคับบัญชาเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาถึงที่สุดนั้นได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วว่าการกระทำหรือละเว้นกระทำของผู้นั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและผู้นั้นไม่ติดใจที่จะนำสืบหักล้างข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาของศาล

(๓) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควรและการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่นั้นเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์กรอย่างร้ายแรง

(๔) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวันและผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือเห็นว่ามีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร

(๕) การกระทำผิดในกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้พิจารณาสอบสวนและมีมติว่ากรณีมีมูลว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและผู้บังคับบัญชาเห็นว่าข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่ประธานกรรมการ ป.ป.ช. ส่งเรื่องให้ดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วและผู้นั้นไม่ติดใจที่จะนำสืบหักล้างข้อเท็จจริงตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติ

(๖) กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและให้ถ้อยคำรับสารภาพในข้อเท็จจริงเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ ๖๔ พนักงานผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและถูกตั้งกรรมการสอบสวนตามข้อ ๕๙ หรือข้อ ๖๐ หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ถ้าผู้สั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่าหากให้อยู่ปฏิบัติงานระหว่างสอบสวนพิจารณาจะเป็นการเสียหายแก่องค์กรจะสั่งให้พักงานหรือย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ตามที่เห็นสมควรก็ได้

การสั่งให้พนักงานนั้น ให้พักตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณาหรือตลอดเวลาที่คดียังไม่ถึงที่สุด เมื่อสอบสวนพิจารณาเสร็จหรือคดีถึงที่สุดแล้ว ถ้าปรากฏว่าผู้ถูกสั่งให้พนักงานหรือถูกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่นมิได้กระทำความผิดและไม่มีมลทินหรือมีหม่อม ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่งให้พนักงานหรือสั่งย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น สั่งให้เข้าปฏิบัติงานตามเดิมหรือให้ดำรงตำแหน่งที่เทียบเท่าโดยเบิกจ่ายเงินเดือนให้เต็มตั้งแต่วันถูกสั่งพนักงาน

การสั่งพนักงานและการสั่งย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่นให้ทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรและในคำสั่งต้องแสดงสาเหตุของการถูกสั่งพนักงานหรือการสั่งย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่นด้วย

ข้อ ๖๕ เพื่อประโยชน์ในการสอบสวนให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพนักงานพนักงานทุกระดับ

ข้อ ๖๖ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่พึงเห็นได้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบ ข้อบังคับขององค์การหรือกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทซึ่งไม่เกี่ยวกับงานขององค์การหรือความผิดลหุโทษแม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากงานไปแล้ว เว้นแต่ออกจากงานเพราะตายผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๕๙ มีอำนาจดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดในหมวดนี้ต่อไปได้ เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากงาน เว้นแต่กรณีผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยที่ต้องลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน ก็ให้ลงโทษเสียก็ได้

หมวด ๑๓

การลงโทษ

ข้อ ๖๗ พนักงานผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๑๑ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จำต้องได้รับโทษทางวินัยเว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษ

โทษทางวินัยมี ๕ สถานคือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดขั้นเงินเดือน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

การสั่งลงโทษพนักงานในสถานไล่ออกหรือปลดออกนั้นจะกระทำได้เมื่อได้ดำเนินการสอบสวนพิจารณาตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๑๒ แล้ว

ข้อ ๖๘ การไล่ออก ผู้มีอำนาจจะสั่งลงโทษได้เมื่อพนักงานผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่

(๒) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่การงานอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง

(๓) เปิดเผยความลับขององค์การอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง

(๔) ขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย
ข้อบังคับและระเบียบขององค์การอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง

(๕) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรงหรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๖) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงเช่นการกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๖๙ การปลดออก ผู้มีอำนาจจะสั่งลงโทษได้เมื่อพนักงานผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่ยังไม่ถึงขนาดที่จะต้องถูกไล่ออกจากงานหรือถึงขนาดที่จะต้องถูกไล่ออกแต่มีเหตุอันสมควรลดหย่อน

ข้อ ๗๐ เมื่อผลการสอบสวนทางวินัยปรากฏว่าพนักงานผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๖๐ สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยหรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นที่มีอำนาจเพื่อพิจารณาดำเนินการเพื่อลงโทษตามควรแก่กรณี

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษและอัตราใดได้เพียงใดให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายข้อบังคับนี้

ในกรณีที่จะต้องลงโทษลดขั้นเงินเดือนลงเหลือน้อยกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งก็ให้กระทำได้โดยไม่ถือว่าผู้นั้นถูกลดตำแหน่งด้วย

ข้อ ๗๑ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ควบคุมดูแลพนักงานในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัย

เมื่อผลการดำเนินการทางวินัยปรากฏว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่กระทำความผิดวินัยถูกลงโทษโดยไม่เป็นธรรมหรือลงโทษโดยสมยอม ให้ถือว่าผู้มีอำนาจสั่งลงโทษผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษต้องพิจารณาว่าการกระทำผิดวินัยนั้นอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้หรือไม่ ถ้าอยู่ในอำนาจให้สั่งลงโทษ ถ้าเห็นว่าความผิดนั้นเกินอำนาจให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเพื่อให้สั่งลงโทษตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๗๒ เมื่อผู้มีอำนาจได้สั่งลงโทษแล้ว ให้เสนอรายงานการลงโทษนั้นไปยังผู้อำนวยการทราบ

ข้อ ๗๓ การลงโทษพนักงานต้องทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษรและในคำสั่งลงโทษให้แสดงพฤติการณ์แห่งการทำความผิด ผลการสอบสวนและโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำผิดวินัยด้วย

หมวด ๑๔

การอุทธรณ์

ข้อ ๗๔ พนักงานผู้ใดเห็นว่าตนถูกผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษฐานผิดวินัยโดยไม่เป็นธรรม ให้มีสิทธิอุทธรณ์ได้ โดยให้ยื่นอุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือผู้สั่งลงโทษขึ้นไปชั้นหนึ่งโดยทำเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมสำเนาถูกต้องหนึ่งฉบับ ลงลายมือชื่อของผู้อุทธรณ์ ภายในกำหนด ๓๐ วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งและจะอุทธรณ์ได้ สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนคนอื่นหรือมอบหมายให้คนอื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้

ถ้าผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน หรือผู้อำนวยการสวน ผู้จัดการโครงการคชอาณาจักร เป็นผู้สั่งลงโทษให้อุทธรณ์ต่อผู้อำนวยการ

ถ้าผู้อำนวยการสั่งลงโทษให้อุทธรณ์ต่อประธาน

การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการบังคับการลงโทษตามคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งไว้แล้ว

ข้อ ๗๕ เมื่อผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ ได้รับอุทธรณ์แล้วจะสั่งให้ผู้สั่งลงโทษชี้แจงเหตุผลคำสั่งลงโทษเพื่อประกอบการพิจารณาอุทธรณ์หรือไม่ก็ได้

ในกรณีที่ผู้สั่งลงโทษได้รับคำสั่งให้ชี้แจง ต้องส่งคำชี้แจงภายในกำหนด ๑๕ วันนับแต่วันที่รับทราบคำสั่ง

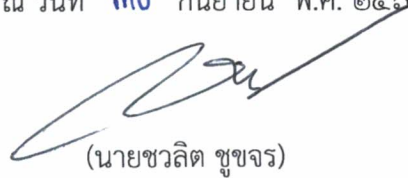
ข้อ ๗๖ ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ พิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในกำหนด ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ เว้นแต่ในกรณีจำเป็นซึ่งจะพิจารณาให้ทันภายในกำหนดนั้นไม่ได้ก็ให้ขยายเวลาได้อีกไม่เกิน ๒ ครั้ง ครั้งละไม่เกิน ๑๕ วัน และต้องแสดงเหตุที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วยทุกครั้ง

ข้อ ๗๗ ถ้าผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์วินิจฉัยลงโทษเป็นประการใด ให้ถือคำวินิจฉัยนี้เป็นที่สุด

หมวด ๑๕
สิทธิประโยชน์ของพนักงาน

ข้อ ๗๘ สิทธิประโยชน์ของพนักงานเรื่องใดที่องค์การมิได้กำหนดไว้ในข้อบังคับหรือระเบียบ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายชวลิต ชูขจร)

ประธานกรรมการองค์การสวนสัตว์แห่งประเทศไทย