



ข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารงานบุคคลของสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ บทบาท หน้าที่ และอำนาจ ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๓ และเพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติเป็นไปในทิศทาง เดียวกัน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๔ (๒) แห่งพระราชบัญญัติสภาเกษตรกร แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบกับมติสภาเกษตรกรแห่งชาติ ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ - ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๗ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงาน บุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ทั้งนี้ บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ออกโดยอาศัยอำนาจของข้อบังคับ สภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่อยู่ระหว่างดำเนินการ และยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ ข้อบังคับนี้จะมีผลบังคับใช้ ให้ดำเนินการต่อไปตามระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งที่ใช้บังคับอยู่เดิมจนกว่า จะแล้วเสร็จ

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

- (๑) ข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕
- (๒) ข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗
- (๓) ข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗
- (๔) ข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘
- (๕) ข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๙
- (๖) ข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙
- (๗) ข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๐
- (๘) ข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๓
- (๙) ข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๓
- (๑๐) ข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๖๔
- (๑๑) ข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๕
- (๑๒) ข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยให้ใช้ข้อบังคับฉบับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

"สภา" หมายความว่า สภาเกษตรกรแห่งชาติ

"สำนักงาน" หมายความว่า สำนักงานสภาเกษตรกรแห่งชาติ

"สำนักงานจังหวัด" หมายความว่า สำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด และให้หมายความ รวมถึงสำนักงานสภาเกษตรกรกรุงเทพมหานครด้วย

"เลขาธิการ" หมายความว่า เลขาธิการสภาเกษตรกรแห่งชาติ

"ผู้ปฏิบัติงาน" หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างของสำนักงาน และให้หมายความรวมถึงผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการ

"พนักงาน" หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อบังคับนี้เพื่อปฏิบัติงานลักษณะประจำและรับเงินเดือนค่าตอบแทนจากงบบุคลากรตามตำแหน่งและอัตราที่บรรจุแต่งตั้ง

"ลูกจ้าง" หมายความว่า บุคคลที่สำนักงานจ้างตามสัญญาจ้างหรือคำสั่งโดยได้รับค่าตอบแทนจากงบบุคลากร เพื่อปฏิบัติงานให้กับสำนักงานตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาจ้างไม่ว่าจะจ้างโดยคำสั่งและหรือสัญญาจ้าง

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณของทางราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ

ข้อ ๕ ให้ประธานสภาเกษตรกรแห่งชาติรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ คำสั่ง วินิจฉัย หรือตีความเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

คำวินิจฉัยหรือการตีความของประธานสภาเกษตรกรแห่งชาติตามวรรคหนึ่งให้เป็นที่สุด

ข้อ ๖ ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการ ให้ถือตามคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการ ตามมาตรา ๒๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๓ และกรณีลูกจ้าง ให้ถือตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติ (TOR)

(๓) เป็นผู้เสื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๔) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง ผู้บริหาร สมาชิก หรือที่ปรึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) ไม่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ หรือของรัฐวิสาหกิจ หรือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ไม่เป็นสมาชิกหรือกรรมการขององค์กรเกษตรกรที่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมายว่าด้วยสภาเกษตรกรแห่งชาติ

(๗) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือไม่เป็นโรคตามที่คณะกรรมการพนักงานของสำนักงานกำหนด

(๘) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(๙) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๑๐) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๑๑) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษโดยการเลิกจ้างหรือถูกให้ออกตามข้อบังคับสภาเกษตรกรแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๗ การบริหารงานบุคคล ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรมดังต่อไปนี้

(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและประโยชน์ของสำนักงาน

(๒) การบริหารงานบุคคลต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของสำนักงาน และลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมและมีความเป็นกลางทางการเมือง

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่น แก่ผู้ปฏิบัติงาน ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และจะนำ ความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้

(๔) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

ข้อ ๘ การกำหนดอัตราตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีในสำนักใด ส่วนงานใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนดภายใต้ กรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างหน่วยงานที่สภากำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงาน ของสำนักงาน

หลักเกณฑ์การจ้างลูกจ้างให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนด

ให้เลขาธิการแต่งตั้งที่ปรึกษาสำนักงานได้ตามกรอบอัตรากำลังและค่าจ้าง ตามที่คณะกรรมการพนักงานของสำนักงานให้ความเห็นชอบ โดยทำเป็นสัญญาจ้างคราวละไม่เกินสองปี ทั้งนี้ การจ้างให้คำนึงถึงภารกิจและความจำเป็นของสำนักงานประกอบกับความรู้ความสามารถของบุคคลที่จะจ้างนั้นด้วย

ข้อ ๙ ชื่อตำแหน่งของพนักงานจำแนกออกเป็น ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

๑. ประเภทตำแหน่งบริหาร ประกอบด้วย

- (๑) เลขาธิการ
- (๒) รองเลขาธิการ
- (๓) ผู้ตรวจการประจำภาค
- (๔) ผู้ช่วยเลขาธิการ

๒. ประเภทอำนวยการ ประกอบด้วย

- (๑) ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด
- (๒) หัวหน้าส่วน

๓. ประเภทวิชาการ ประกอบด้วย

- (๑) พนักงานระดับทรงคุณวุฒิ
- (๒) พนักงานระดับเชี่ยวชาญ
- (๓) พนักงานระดับชำนาญการพิเศษ
- (๔) พนักงานระดับชำนาญการ
- (๕) พนักงานระดับปฏิบัติการ

๔. ประเภททั่วไป ประกอบด้วย

- (๑) พนักงานระดับอาวุโส
- (๒) พนักงานระดับชำนาญงาน
- (๓) พนักงานระดับปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๐ ให้เลขาธิการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานของสำนักงาน จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานเท่ากันโดยประมาณเป็นระดับ เดียวกัน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงาน

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หลักและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย

ข้อ ๑๑ ให้พนักงานได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานของสำนักงานประกาศกำหนด

ให้ลูกจ้างได้รับเงินค่าจ้างตามบัญชีที่เลขาธิการประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานของสำนักงาน

ให้พนักงานได้รับเงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนพิเศษรายเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นใดตามที่สภากำหนด

หมวด ๑

คณะกรรมการพนักงานของสำนักงาน

ข้อ ๑๒ ให้มีคณะกรรมการพนักงานของสำนักงานคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ประธานสภาเกษตรกรแห่งชาติเป็นประธานกรรมการ กรรมการประกอบด้วย รองประธานสภาเกษตรกรแห่งชาติคนที่หนึ่งและคนที่สอง สมาชิกสภาเกษตรกรแห่งชาติจำนวนห้าคนที่ได้รับมอบหมายจากสภาเกษตรกรแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารจัดการ ด้านกฎหมาย จำนวนด้านละหนึ่งคนตามที่สภาเกษตรกรแห่งชาติสรรหา และให้เลขาธิการเป็นเลขานุการ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี เมื่อพ้นตำแหน่งแล้วจะแต่งตั้งให้เป็นกรรมการอีกก็ได้

ให้คณะกรรมการพนักงานของสำนักงานตามวรรคหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) บริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานในด้านมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง การวางแผนกำลังคน การวางแผนกำหนดอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทน รวมถึงวุฒิทางการศึกษา เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง

(๒) ออกระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขในการปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

หมวด ๒

การสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้ง และการโอน

ข้อ ๑๓ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาเป็นพนักงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวตลอดจนประโยชน์ของสำนักงาน หรือสำนักงานจังหวัด

ข้อ ๑๔ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อเข้าเป็นพนักงานให้พิจารณาจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยให้เรียกบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

การสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของคณะกรรมการพนักงานของสำนักงานกำหนด

ข้อ ๑๕ การเลื่อนพนักงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตั้งแต่ระดับหัวหน้าส่วนขึ้นไปให้ใช้วิธีการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่คณะกรรมการพนักงานของสำนักงานกำหนด

ในกรณีคัดเลือกหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดใด ให้มีคณะกรรมการสรรหาประกอบด้วยประธานสภาเกษตรกรจังหวัดเป็นประธานกรรมการ กรรมการประกอบด้วย ผู้แทนของคณะกรรมการพนักงานของสำนักงานหนึ่งคน ผู้ที่สมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัดแต่งตั้งจำนวนสามคน โดยมาจากสมาชิกสภาเกษตรกรจังหวัดนั้นจำนวนสองคน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารบุคคลจำนวนหนึ่งคน และให้คณะกรรมการแต่งตั้งบุคคลเพื่อทำหน้าที่เลขานุการ

การบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกตามวรรคแรก ให้ออกเป็นคำสั่งบรรจุแต่งตั้งโดยไม่ต้องทดลองงาน

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่มีเหตุความจำเป็นหรือเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของสำนักงาน คณะกรรมการพนักงานของสำนักงานอาจใช้วิธีการอย่างหนึ่งอย่างใดคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ หรือประสบการณ์สูง เพื่อการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วน ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด หรือตำแหน่งที่สูงกว่าขึ้นไปหรือตำแหน่งที่ขาดแคลนก็ได้ ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากประวัติ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน ทักษะ และสมรรถนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

ข้อ ๑๗ ให้เลขาธิการเป็นผู้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานและลูกจ้างทุกตำแหน่ง แต่การบรรจุและแต่งตั้งตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดขึ้นไปจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานของสำนักงานก่อน

ข้อ ๑๘ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานและลูกจ้างทุกตำแหน่งให้ทำเป็นคำสั่ง โดยให้ทดลองงานและให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของสำนักงานและเพื่อการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีมีคุณธรรม โดยให้มีระยะเวลาการทดลองงานหกเดือน ยกเว้นพนักงานที่ได้รับคัดเลือกตามข้อ ๑๕ วรรคแรก และข้อ ๑๖ โดยให้ใช้วิธีการประเมินตามข้อ ๑๙

ผู้ทดลองงานตามวรรคหนึ่ง ผู้ใดมีผลการประเมินทดลองงานไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานหรือลูกจ้างต่อไป ถ้าผู้นั้นมีผลการประเมินทดลองงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดอาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานได้

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากงานตามวรรคสอง ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นพนักงานหรือลูกจ้างแต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติงาน หรือการรับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับในระหว่างผู้นั้นอยู่ระหว่างทดลองงาน

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองงานผู้ใด มีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย หรือถ้าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องออกจากงานตามวรรคสอง ให้เลขาธิการพิจารณาดำเนินการตามหมวด ๙ การดำเนินการทางวินัย ก่อน

ข้อ ๑๙ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานตามข้อ ๑๖ ให้ทำเป็นคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยให้กำหนดเงื่อนไขในการปฏิบัติงานตามความจำเป็นและความเหมาะสมของตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ ต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเวลาหนึ่งปี

ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ผู้ใดมีผลการประเมินไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานต่อไป ถ้าผู้นั้นมีผลการประเมินที่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดอาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานได้

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากงานตามวรรคสอง ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยเป็นพนักงาน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติงาน หรือการรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับในระหว่างผู้นั้นอยู่ระหว่างการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ใด มีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย หรือถ้าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องออกจากงานตามวรรคสอง ให้เลขาธิการพิจารณาดำเนินการตามหมวด ๙ การดำเนินการทางวินัย ก่อน

ข้อ ๒๐ การประเมินผลผู้ปฏิบัติงานต้องกระทำเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้วยความเป็นธรรมปราศจากอคติ

ข้อ ๒๑ การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่มีกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะกระทำมิได้

ข้อ ๒๒ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้เป็นพนักงานในตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ประธานสภาเกษตรกรแห่งชาติอาจอนุมัติให้แต่งตั้งพนักงานที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก็ได้ แล้วรายงานให้คณะกรรมการพนักงานของสำนักงานทราบ

ในกรณีที่คณะกรรมการพนักงานของสำนักงานกำหนดให้ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือคุณวุฒิใดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้หมายถึงปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิที่สำนักงาน ก.พ. รับรอง

ข้อ ๒๓ พนักงานอาจได้รับการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน หรือดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือการส่งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ ในสำนักงานหรือสำนักงานจังหวัดได้

การย้ายพนักงานไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิมจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากพนักงานผู้นั้น

ข้อ ๒๔ ในกรณีตำแหน่งรองเลขาธิการ ผู้ตรวจการประจำภาค ผู้ช่วยเลขาธิการ ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด พนักงานระดับทรงคุณวุฒิว่างลง ให้เลขาธิการมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานที่เห็นสมควร รักษาการในตำแหน่งนั้นได้ ส่วนตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดต้องได้รับความเห็นชอบจากประธานสภาเกษตรกรจังหวัด

ในกรณีผู้ดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการ ผู้ตรวจการประจำภาค ผู้ช่วยเลขาธิการ ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด พนักงานระดับทรงคุณวุฒิไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้เลขาธิการมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานที่เห็นสมควร รักษาการแทนตำแหน่งนั้นได้

ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น ในกรณีที่มีระเบียบ ข้อบังคับ มติสภาเกษตรกรแห่งชาติหรือคำสั่งผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ เป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ก็ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวทำหน้าที่กรรมการ หรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้นในระหว่างที่รักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี

ในกรณีการแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งเฉพาะที่ว่างลง เกินกว่าเก้าสิบวันต้องได้รับความเห็นชอบจากประธานสภาเกษตรกรแห่งชาติ

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่มีเหตุความจำเป็นหรือเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของสำนักงาน ให้เลขาธิการมีอำนาจในการแต่งตั้งพนักงานที่เห็นสมควร รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานของสำนักงานก็ได้

ข้อ ๒๖ การโอนพนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานของสำนักงานกำหนด

หมวด ๓

วันเวลาทำงาน วันหยุด และการลา

ข้อ ๒๗ วันเวลาทำงาน และวันหยุด ให้เป็นไปเช่นเดียวกับวันปฏิบัติราชการ หรือตามที่ประธานสภาเกษตรกรแห่งชาติกำหนด

เลขาธิการหรือผู้ที่เลขาธิการมอบหมาย กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานล่วงเวลา ปฏิบัติงานในวันหยุด หรือปฏิบัติงานล่วงเวลาในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

ค่าล่วงเวลา ค่าปฏิบัติงานในวันหยุด และค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนด

ข้อ ๒๘ การนับวันลาตามข้อบังคับนี้ ให้นับตามปีงบประมาณ

การนับวันลาเพื่อประโยชน์ในการเสนอหรือจัดส่งใบลา อนุญาตให้ลา ให้นับการลาทุกประเภทต่อเนื่องกันโดยนับวันหยุดงานที่อยู่ในระหว่างวันลาประเภทเดียวกันรวมเป็นวันลาด้วย ส่วนการนับเพื่อการคำนวณ วันลาพักผ่อน วันลากิจส่วนตัว วันลาป่วย และวันลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ให้นับเฉพาะวันทำการ

การลาป่วยหรือลากิจส่วนตัวซึ่งมีระยะเวลาต่อเนื่องกันจะเป็นในปีงบประมาณเดียวกันหรือไม่ก็ตาม ให้นับเป็นการลาครั้งหนึ่ง

ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ลากิจส่วนตัว ซึ่งมีใช้ลากิจเพื่อเลี้ยงดูบุตร หรือลาพักผ่อน ซึ่งได้หยุดงานไปยังไม่ครบกำหนด ถ้ามีงานจำเป็นเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวมาปฏิบัติงานระหว่างลาก็ได้

ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกเรียกกลับมาปฏิบัติงานระหว่างการลา ให้ถือว่าการลาเป็นอันสิ้นสุดก่อนวันเดินทางกลับ และวันปฏิบัติงานเริ่มต้นตั้งแต่วันออกเดินทางกลับเป็นต้นไป

การลารั้ววันในตอนเช้าหรือตอนบ่าย ให้นับเป็นการลารั้ววันตามประเภทของการลานั้นๆ

ผู้ปฏิบัติงานซึ่งได้รับอนุญาตให้ลา หากประสงค์จะยกเลิกวันลาที่ยังไม่ได้หยุดงาน ให้เสนอขอยกเลิกวันลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลา และให้ถือว่าการลาเป็นอันสิ้นสุดก่อนวันมาปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๙ การลา แบ่งออกเป็น ๙ ประเภท คือ

(๑) การลาป่วย

(๒) การลาคคลอดบุตร

(๓) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

(๔) การลากิจส่วนตัว

(๕) การลาพักผ่อน

(๖) การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์หรือการลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม

(๗) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(๘) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

(๙) การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

ข้อ ๓๐ การอนุญาตลาตามข้อบังคับนี้ ให้เป็นอำนาจของเลขาธิการหรือผู้ที่เลขาธิการมอบหมายพิจารณาสั่งอนุญาต และเพื่อประโยชน์และความจำเป็นของงานจะสั่งไม่อนุญาตก็ได้

ข้อ ๓๑ การนับวันลาตามข้อบังคับนี้ ให้นับวันหยุดของสำนักงานที่อยู่ระหว่างวันลาประเภทเดียวกันรวมเป็นวันลาด้วย ยกเว้นการลาป่วยที่ไม่ใช่ป่วยจากเหตุปฏิบัติหน้าที่ วันลากิจส่วนตัว และวันลาพักผ่อน

ข้อ ๓๒ ในกรณีจำเป็น เลขาธิการเห็นสมควรให้ลาเกินกว่าที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เลขาธิการเป็นผู้พิจารณาสั่งอนุญาต

ข้อ ๓๓ การลา การยื่นใบลาและรายละเอียดอื่นๆ ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนด

ส่วนที่ ๑

การลาป่วย

ข้อ ๓๔ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งประสงค์จะลาป่วยเพื่อรักษาตัว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ในกรณีจำเป็น จะเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติงานตามปกติก็ได้

การลาป่วยติดต่อกันห้าวันทำการขึ้นไปจะต้องยื่นใบรับรองแพทย์พร้อมกับใบลาด้วย

ข้อ ๓๕ ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิลาป่วยได้ปีละไม่เกินร้อยยี่สิบวัน โดยให้ได้รับเงินเดือนตลอดระยะเวลาที่ลา เว้นแต่เจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งได้แก่ การเจ็บป่วยเพราะประสบอันตราย ถูกประทุษร้ายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพการจ้าง หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานไม่เกินสามร้อยหกสิบห้าวันของการเจ็บป่วยที่เกิดจากเหตุเดียวกัน

ส่วนที่ ๒

การลาคลอดบุตร

ข้อ ๓๖ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถจะลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว และมีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาครั้งหนึ่งได้ไม่เกินเก้าสิบวันต่อการลาคลอดบุตรหนึ่งครั้ง โดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อน หรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกินเก้าสิบวัน

ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตร และได้หยุดปฏิบัติงานไปแล้ว แต่ไม่ได้ลาคลอดบุตรตามกำหนด หากประสงค์จะขอยกเลิกวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้เลขาธิการอนุญาตให้ยกเลิกวันลาคลอดบุตรได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดปฏิบัติงานไปแล้วเป็นวันลากิจส่วนตัว

การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใดซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคลอดบุตร

ส่วนที่ ๓

การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

ข้อ ๓๗ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา ภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คลอดบุตร และให้สิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกินสิบห้าวันทำการ

ผู้มีอำนาจอนุญาตตามวรรคหนึ่งอาจให้แสดงหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุญาตด้วยก็ได้

การลาตามวรรคหนึ่งภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกินสิบห้าวันทำการ แต่ถ้าเป็นการลาเมื่อพ้นสามสิบวันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ไม่ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลา เว้นแต่เลขาธิการเห็นสมควรจะให้อำนาจจ่ายเงินเดือนระหว่างลานั้นก็ได้ แต่ไม่เกินสิบห้าวันทำการ

ส่วนที่ ๔ การลากิจส่วนตัว

ข้อ ๓๘ ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิลากิจส่วนตัวได้ปีละไม่เกินยี่สิบวันทำการ และให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกินยี่สิบวัน แต่ผู้ที่มีสิทธิลาได้นั้นจะต้องปฏิบัติงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน เว้นแต่ในกรณีที่จำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้และได้รับอนุญาตจากเลขาธิการแล้วจึงให้ลาได้

ผู้ปฏิบัติงานซึ่งประสงค์จะลากิจส่วนตัว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะลาได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็น ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาพร้อมระบุเหตุจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตทันทีในวันแรกที่มาปฏิบัติงานตามปกติ

ส่วนที่ ๕ การลาพักผ่อน

ข้อ ๓๙ ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิลาพักผ่อนได้ปีละไม่เกินสิบวันทำการ แต่ผู้ที่มีสิทธิลาพักผ่อนได้นั้นจะต้องปฏิบัติงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือน

ถ้าในปีใดผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมิได้ลาพักผ่อนหรือลาพักผ่อนแล้วแต่ไม่ครบสิบวัน ให้สะสมวันที่ยังมิได้ลาในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ แต่วันลาพักผ่อนสะสมกับวันลาพักผ่อนปีปัจจุบันรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินยี่สิบวัน และให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกินระยะเวลาตามสิทธิที่พึงมี

การลาพักผ่อน ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะลาได้

การอนุญาตให้ลาพักผ่อน ผู้มีอำนาจอนุญาตจะอนุญาตให้ลาพักผ่อนครั้งเดียวหรือหลายครั้งก็ได้ โดยมีให้เสียหายแก่งาน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วผู้ปฏิบัติงานจึงจะหยุดงานได้

ในระหว่างที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับอนุญาตให้ลาพักผ่อนและยังไม่ครบกำหนดหากมีกรณีจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสำนักงาน ผู้อนุญาตหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะสั่งระงับการลาเสียและเรียกตัวกลับมาปฏิบัติงานก็ได้

ส่วนที่ ๖ การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ หรือการลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม

ข้อ ๔๐ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดที่นับถือศาสนาพุทธและยังไม่เคยลาอุปสมบท หรือนับถือศาสนาอิสลามและยังไม่เคยลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย จะลาเพื่อการดังกล่าวได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันสำหรับการลาอุปสมบท และหกสิบวันสำหรับลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันสำหรับการลาอุปสมบท หรือหกสิบวันสำหรับลาไปประกอบพิธีฮัจย์ แต่ผู้ทีลานั้นจะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานซึ่งได้ปฏิบัติงานติดต่อกันมาแล้วจนถึงวันที่อนุญาตให้ลาไม่น้อยกว่าสามปีบริบูรณ์

การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนวันอุปสมบทหรือก่อนวันเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ไม่น้อยกว่าหกสิบวัน

ในกรณีที่มีเหตุพิเศษไม่อาจเสนอหรือจัดส่งใบลาตามวรรคหนึ่ง ให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นประกอบการลา และให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจอนุญาตที่จะพิจารณาให้ลาหรือไม่ก็ได้

ข้อ ๔๑ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบท หรือได้รับอนุญาตให้ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ตามข้อ ๔๐ แล้ว จะต้องอุปสมบทหรือออกเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ ภายในสิบวันนับแต่วันเริ่มลาและจะต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติงานภายในห้าวันนับแต่วันที่ลาสิกขา หรือวันที่เดินทางกลับถึงประเทศไทยหลังจากการเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ ทั้งนี้ จะต้องนับรวมอยู่ภายในระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตการลา

เมื่อลาสิกขาแล้ว ให้ขอหนังสือรับรองการอุปสมบทจากทางวัดเพื่อเป็นหลักฐานแสดงต่อผู้บังคับบัญชา

เมื่อกลับจากการเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์แล้ว ให้ขอหนังสือรับรองการไปประกอบพิธีฮัจญ์จากหน่วยงานทางศาสนา หรือจากสำนักจุฬาราชมนตรีเพื่อเป็นหลักฐานแสดงต่อผู้บังคับบัญชา

ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอนุญาตให้ลาอุปสมบทหรือได้รับอนุญาตให้ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ และได้หยุดงานไปแล้ว หากปรากฏว่ามีปัญหาอุปสรรคทำให้ไม่สามารถอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจญ์ตามที่ขอลาไว้ เมื่อได้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานตามปกติและขอถอนวันลา ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตพิจารณาหรืออนุญาตให้ถอนวันลาอุปสมบทหรือไปประกอบพิธีฮัจญ์ได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดงานไปแล้วเป็นวันลากิจส่วนตัว

ข้อ ๔๒ ให้ผู้ปฏิบัติงานหญิงมีสิทธิไปถือศีลและปฏิบัติธรรม ณ สถานปฏิบัติธรรมที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติครั้งหนึ่งตลอดอายุงานเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่าหนึ่งเดือนแต่ไม่เกินสามเดือน และให้ได้รับเงินเดือนตลอดระยะเวลาที่ลา โดยจะต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ ต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน

ข้อ ๔๓ ผู้ปฏิบัติงานหญิงซึ่งประสงค์จะลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนวันไปถือศีลและปฏิบัติธรรมไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

ในกรณีมีเหตุพิเศษไม่อาจเสนอหรือจัดส่งใบลาก่อนตามวรรคหนึ่ง ให้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นประกอบการลา และให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจอนุญาตที่จะพิจารณาให้ลาหรือไม่ก็ได้

เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาถือศีลและปฏิบัติธรรม ให้ขอรับวุฒิบัตร เพื่อเป็นหลักฐานแสดงต่อผู้บังคับบัญชา

ผู้ปฏิบัติงานหญิงที่ได้รับอนุญาตให้ไปถือศีลและปฏิบัติธรรม และได้หยุดงานไปแล้ว หากปรากฏว่า มีปัญหาอุปสรรคทำให้ไม่สามารถไปถือศีลและปฏิบัติธรรมตามที่ขอลาไว้ เมื่อได้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานตามปกติและขอถอนวันลา ให้ผู้มีอำนาจอนุญาต พิจารณาหรืออนุญาตให้ถอนวันลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรมได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดงานไปแล้วเป็นวันลากิจส่วนตัว

ส่วนที่ ๗

การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

ข้อ ๔๔ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการตรวจเลือก ให้รายงานการลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวันเข้ารับการตรวจเลือกไม่น้อยกว่าสี่สิบแปดชั่วโมง ส่วนผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการเตรียมพล ให้รายงานการลาต่อผู้บังคับบัญชาภายในสี่สิบแปดชั่วโมง นับแต่เวลารับหมายเรียกเป็นต้นไป และให้ไปเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลตามวันเวลาในหมายเรียกนั้น โดยไม่ต้องรอรับคำสั่งอนุญาตและให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานการลาไปตามลำดับจนถึงเลขาธิการ

ข้อ ๔๕ เมื่อผู้ปฏิบัติงานที่ลาหนีพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลแล้ว ให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานตามปกติต่อผู้บังคับบัญชาภายในเจ็ดวัน เว้นแต่กรณีที่มีเหตุจำเป็นเลขาธิการอาจขยายเวลาให้ได้แต่รวมแล้วไม่เกินสิบห้าวัน

ผู้ปฏิบัติงานซึ่งลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลให้ได้รับเงินเดือนในระหว่างนั้นได้ แต่ถ้าพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้วไม่รายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติงานภายในเจ็ดวัน ให้งดจ่ายเงินเดือนหลังจากนั้นไว้จนถึงวันเข้าปฏิบัติงาน เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุจำเป็น เลขาธิการจะให้อำนาจจ่ายเงินเดือนระหว่างนั้นต่อไปอีกก็ได้ แต่ไม่เกินสิบห้าวัน

ส่วนที่ ๘

การลาไปศึกษา ฝึกอบรม วิจัย ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

ข้อ ๔๖ การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานของสำนักงานกำหนด และให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนในระหว่างลาไม่เกินสี่ปี นับแต่วันไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย จนถึงวันก่อนวันมารายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติงาน

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาตการลา เห็นสมควรให้ผู้ปฏิบัติงานลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยเกินสี่ปี ก็ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ แต่ทั้งนี้ เมื่อรวมทั้งสิ้นจะต้องไม่เกินหกปี

ผู้ปฏิบัติงานซึ่งประสงค์จะลาตามวรรคหนึ่ง ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตเพื่อพิจารณาอนุญาต

ส่วนที่ ๙

การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

ข้อ ๔๗ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดได้รับอันตรายหรือการเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่ จนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ หากผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นประสงค์จะลาเพื่อเข้ารับการอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานหรือที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพ แล้วแต่กรณี มีสิทธิลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ โดยได้รับเงินเดือนครั้งหนึ่งได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรที่ประสงค์จะลา แต่ไม่เกินสิบสองเดือน

ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอันตรายหรือการเจ็บป่วยจนทำให้ตกเป็นผู้ทุพพลภาพหรือพิการ เพราะเหตุอื่นนอกจากที่กำหนดในวรรคหนึ่ง และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุพิจารณาแล้วเห็นว่ายังสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ หากผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นประสงค์จะลาเพื่อเข้ารับการอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตพิจารณาให้ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพดังกล่าว โดยได้รับเงินเดือนครั้งหนึ่งได้ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรที่ประสงค์จะลา แต่ไม่เกินสิบสองเดือน

หลักสูตรตามวรรคหนึ่งและวรรคสองต้องเป็นหลักสูตรที่ส่วนราชการ หน่วยงานอื่นของรัฐ องค์กรการกุศลอื่นเป็นสาธารณะ หรือสถาบันที่ได้รับการรับรองจากหน่วยงานของทางราชการเป็นผู้จัดหรือร่วมจัด

ข้อ ๔๘ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งประสงค์จะลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพตามข้อ ๔๗ ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต พร้อมแสดงหลักฐานเกี่ยวกับหลักสูตรที่ประสงค์จะลา และเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) เพื่อพิจารณาอนุญาต และเมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงจะหยุดงานเพื่อไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพได้

หมวด ๔

การจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล

ข้อ ๔๙ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้สำนักงานจัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทน ดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากสภา

ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานตั้งแต่หนึ่งปีบริบูรณ์ขึ้นไป ออกจากงานที่มีเหตุต้องโทษทางวินัย ถูกไล่ออก ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับบำเหน็จเท่าจำนวนปีคูณด้วยเงินเดือนหรือค่าจ้างเดือนสุดท้าย ทั้งนี้ เศษของปี หากถึงหกเดือนให้นับเป็นหนึ่งปี

กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานตั้งแต่หนึ่งปีบริบูรณ์ขึ้นไปกับเศษเดือนที่ไม่ถึงหกเดือน ให้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามจำนวนวันที่ได้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๕๐ การขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควรเป็นเวลาห้าวันทำการติดต่อกัน ไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างในรอบปีที่ขาดงานนั้น

หมวด ๕

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๕๑ ให้สำนักงานมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสำนักงาน

ข้อ ๕๒ ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี

ข้อ ๕๓ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยา ระเบียบวินัย และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสำนักงาน ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้าง ให้ตามควรแก่กรณี

ข้อ ๕๔ การให้ผู้ปฏิบัติงานไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศ หรือต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการพนักงานของสำนักงานกำหนด

หมวด ๖

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๕๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานให้ดำเนินไปเพื่อการต่างๆ ดังนี้

(๑) ประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อการบรรจุหรือแต่งตั้งเป็นพนักงานของสำนักงาน

(๒) ประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี

(๓) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

(๔) การประเมินผลตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๕๖ การประเมินผลการทดลองงานของผู้ปฏิบัติงานตามข้อ ๑๘ ให้เลขาธิการกำหนดเกณฑ์การประเมิน ซึ่งอย่างน้อยต้องมีเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ความรู้ ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

(๒) การรักษาวินัย และการตรงต่อเวลา

(๓) การปฏิบัติหน้าที่เหมาะสม ตามคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณตามข้อกำหนดของสำนักงาน มีมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

(๔) ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์

(๕) องค์ประกอบอื่นนอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ข้างต้นตามที่เห็นสมควร
เกณฑ์การประเมินผู้ปฏิบัติงานที่ทดลองงาน ให้แบ่งสัดส่วนคะแนนออกเป็น

(๑) คะแนนที่ถือว่าอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

(๒) คะแนนที่ถือว่าต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

การกำหนดคะแนนผลการทดลองงาน ให้เลขาธิการเป็นผู้กำหนดโดยคำนึงถึงเกณฑ์ที่กำหนดตามความในวรรคหนึ่ง

ผู้รับการประเมินการทดลองงานต้องได้รับผลคะแนนตามเกณฑ์ที่เลขาธิการกำหนด จึงจะถือว่าผ่านการทดลองการปฏิบัติงาน

ข้อ ๕๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างของพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ให้ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดเป็นผู้ประเมิน โดยพิจารณาจากคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดในข้อ ๕๖ และเสนอตามลำดับชั้นต่อเลขาธิการ เพื่อมีคำสั่งการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างต่อไป ทั้งนี้ ให้ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดแล้วแต่กรณี ส่งผลการประเมินการปฏิบัติงานทั้งในส่วนผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานเสนอเลขาธิการ อย่างช้าภายในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายนของปีปฏิทินถ้าวันสุดท้ายเป็นวันหยุดทำการงานหรือวันหยุดตามประเพณีให้ถือว่าระยะเวลานั้นสิ้นสุดในวันทำงานที่ถัดจากวันหยุดนั้น ตามนัยมาตรา ๖๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป ให้เลขาธิการเป็นผู้ประเมินทั้งผลสัมฤทธิ์และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน เพื่อมีคำสั่งการเลื่อนเงินเดือน ส่วนหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด ให้เลขาธิการมีอำนาจประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและให้คณะกรรมการที่สภาเกษตรกรจังหวัดแต่งตั้ง จำนวน ๕ คน โดยมีประธานสภาเกษตรกรจังหวัดหรือผู้แทนเป็นประธาน องค์ประชุมต้องไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง ประเมินเฉพาะพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ให้ส่งผลการประเมินพฤติกรรมให้สำนักงาน อย่างช้าภายในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายนของปีปฏิทินถ้าวันสุดท้ายเป็นวันหยุดทำการงานหรือวันหยุดตามประเพณีให้ถือว่าระยะเวลานั้นสิ้นสุดลงในวันทำงานที่ถัดจากวันหยุดนั้น ตามนัยมาตรา ๖๔ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙ เพื่อให้เลขาธิการพิจารณามีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนต่อไป ในกรณีที่มิส่งผลการประเมินภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้เลขาธิการเป็นผู้มีอำนาจประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

ข้อ ๕๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้แบ่งออกเป็นระดับ ดังต่อไปนี้

(๑) ดีเด่น

(๒) ดีมาก

- (๓) ดี
- (๔) พอใช้
- (๕) ปรับปรุง

ข้อ ๕๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ให้มีการจัดเก็บข้อมูลเพื่อให้ผู้บังคับบัญชานำไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งการเข้าสู่ตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งหรือการอื่นที่กำหนดตลอดทั้งนำมาใช้เพื่อการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๖๐ การเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้เลื่อนใช้วงเงินได้ไม่เกินร้อยละสิบสองของฐานเงินเดือนที่เบิกจ่ายแก่ผู้ปฏิบัติงาน ณ วันที่ ๒ กันยายนของปีทำการประเมิน

การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานให้พิจารณาตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๕๘ โดยลดหลั่นตามลำดับ

การเลื่อนเงินเดือนในกรณีที่ปฏิบัติงานดีเด่นให้เลื่อนได้ไม่เกินร้อยละสิบสองของเงินเดือน

ข้อ ๖๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้เลขาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นคณะหนึ่ง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วยพนักงานระดับสูงกว่าผู้รับการประเมิน จำนวนไม่เกิน ๒ คน ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาของตำแหน่งที่จะประเมิน จำนวน ๑ คน และบุคคลอื่นที่เลขาธิการเห็นสมควรแต่งตั้งอีกไม่เกิน ๒ คน เป็นกรรมการ

ข้อ ๖๒ ในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน อาจยื่นคัดค้านผลการประเมินพร้อมด้วยเหตุผลต่อผู้ประเมินภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ทราบผลการประเมิน และให้ผู้ประเมินพิจารณาคำคัดค้านให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับคำคัดค้าน

ข้อ ๖๓ หากผู้รับการประเมินไม่เห็นด้วยกับผลการพิจารณาคำคัดค้านของผู้ประเมินตามข้อ ๖๒ ผู้รับการประเมินสามารถยื่นอุทธรณ์ต่อประธานสภาเกษตรกรแห่งชาติได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับทราบผลคำคัดค้านของผู้ประเมินตามข้อ ๖๒ โดยให้ประธานสภาเกษตรกรแห่งชาติพิจารณาอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์

ข้อ ๖๔ การประเมินผลการทดลองงานเพื่อแต่งตั้งบุคคลที่เข้ามาเป็นพนักงานตามข้อ ๑๔ ให้ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัดแล้วแต่กรณีเป็นผู้ประเมิน

ข้อ ๖๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นเป็นผู้ประเมิน

หมวด ๗ การรักษาจรรยาผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๖๖ ผู้ปฏิบัติงานต้องรักษาจรรยาตามที่สำนักงานกำหนดไว้โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรี โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

- (๑) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- (๒) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- (๓) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- (๔) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือก ปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ให้สำนักงานกำหนดข้อบังคับว่าด้วยจรรยาผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของงานในสำนักงานนั้นตามหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ

ข้อ ๖๗ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาอันมิใช่เป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนและนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง หรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนา

หมวด ๘ วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๖๘ ผู้ปฏิบัติงานต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๖๙ ผู้ปฏิบัติงานต้องถือปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ ของสำนักงานหรือสภา หรือมติสภา หรือสภาเกษตรกรจังหวัดนั้น

(๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม วิริยะอุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของสำนักงานและสำนักงานจังหวัด

(๔) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย

(๕) อุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการของสำนักงานและสำนักงานจังหวัด จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้

(๖) รักษาความลับและไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อสำนักงานหรือสำนักงานจังหวัด

(๗) ให้การต้อนรับ ชี้แจง อำนวยความสะดวกโดยมิชักช้า ให้ความเป็นธรรม ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือข่มเหงต่อเกษตรกรและผู้มาติดต่อในกิจการของสำนักงานหรือสำนักงานจังหวัด

(๘) สุภาพ เรียบร้อย เชื่อฟังและไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา

(๙) รักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วและห้ามกระทำหรือให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

(๑๐) รักษาความสามัคคีของหมู่คณะ และไม่กระทำการใดๆ อันเป็นเหตุก่อให้เกิดการแตกแยกความสามัคคี

ข้อ ๗๐ ผู้ปฏิบัติงานต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่ปฏิบัติงานอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่

(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

(๖) ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

(๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติงาน

(๘) ต้องไม่กระทำการแทรกแซงกิจการภายในและทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร

(๙) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๑๐) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้มาติดต่อ

(๑๑) ต้องไม่เสพสุราหรือของเมาอย่างอื่นในเวลาปฏิบัติหน้าที่และนอกเวลาปฏิบัติหน้าที่โดยมิอาจการมีเมาต่อเนื่องมาในเวลาปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๗๑ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามข้อ ๖๙ หรือข้อห้ามตามข้อ ๗๐ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

การกระทำผิดวินัยตามวรรคหนึ่ง หากทำให้สำนักงานเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๗๒ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานโดยไม่มีความจำเป็นอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของสำนักงาน

(๓) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๔) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหงต่อผู้มาติดต่ออย่างร้ายแรง

(๕) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๗๓ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน ดังต่อไปนี้

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ลดเงินเดือน

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

ข้อ ๗๔ การลงโทษผู้ปฏิบัติงานให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใดและตามข้อบังคับข้อใด

หมวด ๙

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๗๕ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างชัดแจ้ง หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่ากระทำผิดวินัย โดยมีหลักฐานตามสมควร หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชา โดยมีหลักฐานตามสมควร ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมีหน้าที่ต้องรายงานให้เลขาธิการหรือคณะกรรมการตามข้อ ๑๕ วรรคสอง ทราบเพื่อดำเนินการตามข้อบังคับนี้โดยเร็ว ด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

ข้อ ๗๖ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๗๕ ให้เลขาธิการหรือคณะกรรมการตามข้อ ๑๕ วรรคสอง ดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้น กระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้ากรณีเห็นว่าไม่มีมูลตามที่กล่าวหาให้ยุติเรื่องได้

ในกรณีที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย หรือเลขาธิการ พบเห็นการกระทำความผิดทางวินัยโดยตรง ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ ๗๗

ข้อ ๗๗ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๗๖ มิใช่เป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรงและได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจง ของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว เลขาธิการเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้เลขาธิการสั่งลงโทษ ตามควรแก่กรณีโดยไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเลขาธิการเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิด ตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง

ข้อ ๗๘ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๗๖ เป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรงให้เลขาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุป พยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวน ดำเนินการเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อเลขาธิการ

ถ้าเลขาธิการเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามความในข้อ ๗๙ หรือข้อ ๘๐ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๗๙ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เลขาธิการสั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการ ลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรลดโทษ จะลดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บน เป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ข้อ ๘๐ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ ลดโทษลงต่ำกว่าปลดออก

ข้อ ๘๑ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ เลขาธิการมีอำนาจสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงาน ไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณาหรือผลแห่งคดีได้

ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนหรือพิจารณาว่า ผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำ ผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีการฟ้องคดีอาญาด้วยเหตุอื่น ก็ให้เลขาธิการ สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานหรือกลับเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภท เดียวกันและระดับเดียวกัน

ข้อ ๘๒ หลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการพนักงานของสำนักงานกำหนด

หมวด ๑๐ การออกจากงาน

ข้อ ๘๓ พนักงานพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (๔) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๘๗
- (๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

ข้อ ๘๔ พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง โดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวันเพื่อให้เลขาธิการเป็นผู้พิจารณา เว้นแต่มีเหตุจำเป็นหรือเร่งด่วนให้เลขาธิการมีอำนาจในการพิจารณาตามควรแก่กรณีเป็นเฉพาะราย

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานเพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่ง และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ ๘๕ พนักงานที่ได้ลาออกไปตามข้อ ๘๔ วรรคสอง มีสิทธิได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้กลับมาเป็นผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานในตำแหน่งเดิมหรือเทียบเท่ากับตำแหน่งเดิมก่อนลาออก ทั้งนี้ การพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งใดนั้น ให้เป็นอำนาจของเลขาธิการพิจารณา

ข้อ ๘๖ เมื่อพนักงานผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารให้ถือว่าผู้นั้นออกจากงาน โดยไม่ได้รับเงินเดือนในระยะเวลาที่ไปรับราชการทหาร ทั้งนี้ ให้พนักงานผู้นั้นยื่นคำขอกลับเข้าทำงานภายในสิบห้าวันนับแต่วันพ้นจากการรับราชการทหาร หากเกินกว่าสิบห้าวันให้ถือว่าผู้นั้นไม่ประสงค์จะกลับเข้าทำงานอีกต่อไป

ข้อ ๘๗ ให้เลขาธิการมีอำนาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานออกจากงานได้ในเหตุ ดังต่อไปนี้

- (๑) ขาดคุณสมบัติภายหลังการดำรงตำแหน่ง
- (๒) ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองงานหรือการปฏิบัติงาน
- (๓) เจ็บป่วยจนไม่อาจทำงานของตนได้สม่ำเสมอ

ข้อ ๘๘ ให้สภาเกษตรกรแห่งชาตินำความในหมวด ๘ ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย และหมวด ๙ ว่าด้วยการดำเนินการทางวินัย มาใช้บังคับกับผู้ดำรงตำแหน่งเลขาธิการโดยอนุโลม

ข้อ ๘๙ให้นำบทบัญญัติในข้อบังคับนี้ที่เกี่ยวกับพนักงาน มาใช้บังคับกับลูกจ้างโดยอนุโลม

หมวด ๑๑ การอุทธรณ์

ข้อ ๙๐ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษ หรือถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้อบังคับนี้ ผู้นั้นมีสิทธิยื่นอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อประธานสภาเกษตรกรแห่งชาติภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่ง ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นไปตามที่กำหนดดังต่อไปนี้

(๑) สภา กรณียุทธธรณ์เป็นผู้ดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการ ผู้ตรวจการประจำภาค ผู้ช่วยเลขาธิการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการสำนัก และหัวหน้าสำนักงานสภาเกษตรกรจังหวัด

(๒) คณะกรรมการพนักงานของสำนักงาน กรณียุทธธรณ์เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอื่น นอกจากที่กำหนดไว้ใน (๑)

การพิจารณาวินิจฉัยยุทธธรณ์ ให้ผู้มีอำนาจพิจารณายุทธธรณ์ดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับยุทธธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ดังกล่าว ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

เมื่อพิจารณายุทธธรณ์แล้ว ให้เลขาธิการดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้น ภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มิคำวินิจฉัยและแจ้งผลการดำเนินการให้ผู้ยุทธธรณ์ให้ทราบ

หมวด ๑๒

การร้องทุกข์

ข้อ ๙๑ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตน ของผู้บังคับบัญชา ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้

การร้องทุกข์ที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีก หนึ่งชั้นหรือประธานสภาเกษตรกรจังหวัดของจังหวัดที่ตนสังกัดอยู่

การร้องทุกข์ที่เกิดจากเลขาธิการ ให้ร้องทุกข์ต่อประธานสภาเกษตรกรแห่งชาติ

เมื่อผู้บังคับบัญชาหรือประธานสภาเกษตรกรแห่งชาติได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ประการใดแล้ว ให้ดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยนั้น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายณัฏฐ์ จำเล)

ประธานสภาเกษตรกรแห่งชาติ