

ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ให้เหมาะสมมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการจัดแบ่ง ส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ มาตรา ๑๔ และมาตรา ๒๗ แห่งพระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบมติคณะกรรมการ การเลือกตั้ง ครั้งที่ ๑๕/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗ คณะกรรมการการเลือกตั้ง จึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒

(๒) ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ บรรดา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด คำสั่ง ประกาศ และมติคณะกรรมการการเลือกตั้ง ซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการเลือกตั้ง

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการการเลือกตั้ง

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการการเลือกตั้ง

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง

“รองเลขาธิการ” หมายความว่า รองเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของสำนักงาน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสำนักงาน

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

“จังหวัด” หมายความว่า รวมถึง กรุงเทพมหานคร

ข้อ ๕ ให้ประธานกรรมการรักษาการตามระเบียบนี้

หมวด ๑

องค์การบริหารงานบุคคล

ข้อ ๖ ให้คณะกรรมการเป็นองค์การบริหารงานบุคคลของสำนักงาน โดยมีเลขาธิการเป็นเลขาธิการ และมีผู้ช่วยเลขาธิการจำนวนไม่เกินสองคน โดยเลขาธิการเป็นผู้แต่งตั้งจากพนักงาน

ข้อ ๗ นอกจากอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. ๒๕๔๑ และที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ด้วย คือ

- (๑) กำกับดูแลการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบนี้
- (๒) ศึกษาค้นคว้าและวินิจฉัยปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้ระเบียบนี้
- (๓) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติตามระเบียบนี้
- (๔) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อทำการใดๆ แทนได้

ข้อ ๘ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่าสี่ในห้าของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ จึงจะเป็นองค์ประชุม

การประชุมของคณะอนุกรรมการ ต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการหรืออนุกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธาน

การลงมติให้ถือเสียงข้างมาก ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด ๒

การกำกับดูแลบังคับบัญชา

ข้อ ๙ ให้สำนักงานอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการ โดยมีประธานกรรมการเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และกรรมการอื่นเป็นผู้ทำหน้าที่แทนตามมติของคณะกรรมการ

เลขาธิการเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างของสำนักงาน รับผิดชอบการปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อประธานกรรมการ

เลขาธิการมีหน้าที่ควบคุมดูแลงานโดยทั่วไปของสำนักงานให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด คำสั่ง ประกาศ และมติของคณะกรรมการ และให้มีอำนาจ ดังนี้

(๑) บรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน เลื่อน ลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ลงโทษทางวินัยพนักงานหรือลูกจ้างของสำนักงาน ตลอดจนให้พนักงานหรือลูกจ้างของสำนักงานออกจากงาน

(๒) วางระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานหรือลูกจ้างในสำนักงาน

(๓) วางระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงาน

(๔) รักษาทะเบียนประวัติพนักงานและลูกจ้าง

(๕) ควบคุมการเกษียณอายุงานของพนักงานและลูกจ้าง

(๖) จัดระเบียบวาระการประชุม และเชิญประชุมคณะกรรมการ

ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด และเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด คำสั่ง ประกาศ หรือมติของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๐ ให้ด้านกิจการมีรองเลขาธิการเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างของด้านกิจการ รับผิดชอบการปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อเลขาธิการ

ให้ส่วนงานที่สังกัดด้านกิจการมีผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการฝ่าย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเทียบเท่า เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างของสำนักและฝ่าย หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น รับผิดชอบการปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อรองเลขาธิการ ตามลำดับ

ข้อ ๑๑ ให้ส่วนงานที่ไม่สังกัดด้านกิจการ มีผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสำนักและผู้อำนวยการฝ่าย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเทียบเท่า เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างของสำนักและฝ่าย หรือส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น รับผิดชอบการปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อเลขาธิการ ตามลำดับ

ให้สำนักเลขานุการคณะกรรมการการเลือกตั้ง สำนักผู้ตรวจการ และสำนักผู้ตรวจสอบภายใน รับผิดชอบการปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อประธานกรรมการ

ข้อ ๑๒ ให้สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด โดยมีผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด รับผิดชอบการปฏิบัติงานขึ้นตรงต่อประธานกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด โดยมีประธานกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของจังหวัดนั้น และกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัดอื่นเป็นผู้ทำหน้าที่แทน ตามมติของคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด

หมวด ๓
บททั่วไป

ข้อ ๑๓ พนักงานของสำนักงานมี ๓ ประเภท ได้แก่

(๑) พนักงานประจำ ได้แก่ พนักงานที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๔

(๒) พนักงานตามสัญญาจ้าง ได้แก่ พนักงานที่สำนักงานว่าจ้างเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะอย่างหรือเฉพาะช่วงเวลา เป็นการชั่วคราวตามกำหนดเวลา ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็น ทั้งนี้ ต้องมีอายุไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์

(๓) พนักงานชั่วคราว ได้แก่ ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ซึ่งมาปฏิบัติงานเป็นพนักงานหรือลูกจ้างในสำนักงานเป็นการชั่วคราวตามที่กฎหมายกำหนด

ข้อ ๑๔ พนักงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๔) ไม่เป็นผู้จัดตั้งพรรคการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง สมาชิกพรรคการเมือง ที่ปรึกษา เจ้าหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่อื่นใดในพรรคการเมือง

(๕) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคดังต่อไปนี้

(ก) โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

(ข) วัณโรคในระยะอันตราย

(ค) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

(ง) โรคติดยาเสพติดให้โทษ

(จ) โรคพิษสุราเรื้อรัง

(๖) ไม่เป็นกบฏ สามเณร นักพรต หรือนักบวช ยกเว้นในขณะดำรงตำแหน่งเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการให้มีสถานะดังกล่าว เป็นการชั่วคราวตามความเชื่อทางศาสนา หรือตามจารีตประเพณี

(๗) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามกฎหมาย หรือไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนเพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่

- (๘) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม
- (๙) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (๑๐) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๑๑) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่ความผิดอันได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (๑๒) ไม่เป็นผู้มีประวัติเสื่อมเสียในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา
- (๑๓) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เพราะกระทำความผิดวินัยตามกฎหมาย กฎ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการ หรือหน่วยงานนั้น ๆ
- (๑๔) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออกจากงาน เพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่
- (๑๕) ไม่เป็นผู้เคยถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือออกจากงาน เพราะเหตุหย่อนความสามารถ ประพฤติตนไม่เหมาะสม บกพร่องต่อหน้าที่ ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน
- (๑๖) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงาน
- (๑๗) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกเพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง
- ข้อ ๑๕ พนักงานอาจได้รับค่าตอบแทน เงินเพิ่มพิเศษ สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด
- ข้อ ๑๖ เพื่อประโยชน์ของพนักงานในการจัดเงินทุนสะสม ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด
- ข้อ ๑๗ วันเวลาทำงาน วันหยุดงานตามประเพณี วันหยุดงานประจำปี และการลาหยุดงานของพนักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด
- ข้อ ๑๘ เครื่องแบบของพนักงาน และระเบียบการแต่งเครื่องแบบ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด
- ข้อ ๑๙ บำเหน็จพนักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๔

การบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ ๑

ตำแหน่งพนักงาน

ข้อ ๒๐ ตำแหน่งพนักงานมี ดังนี้

(๑) ตำแหน่งปฏิบัติงานระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

(๒) ตำแหน่งปฏิบัติงานระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป

(๓) ตำแหน่งบริหารระดับกลาง ได้แก่ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการสำนักงาน ผู้อำนวยการการเลือกตั้งประจำจังหวัด และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเทียบเท่า

(๔) ตำแหน่งบริหารระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งเลขาธิการ รองเลขาธิการ ผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้ตรวจการ ผู้ตรวจสอบภายใน และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเทียบเท่า

ข้อ ๒๑ ให้สำนักงานจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของตำแหน่งตามข้อ ๒๐ โดยจำแนกเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงานของส่วนงานต่างๆ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ส่วนที่ ๒

การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๒๒ การบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้

ความในวรรคหนึ่ง ไม่ให้ใช้บังคับสำหรับการบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานตามข้อ ๑๓ (๒) และ (๓) ข้อ ๒๔ ข้อ ๓๕ ข้อ ๓๖ และข้อ ๓๗

ข้อ ๒๓ การสอบคัดเลือกตามข้อ ๒๒ วรรคหนึ่ง ให้สำนักงานเป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกหรือคณะกรรมการจะมอบหมายให้องค์กรใดที่เป็นหน่วยงานของรัฐเป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือกแทนก็ได้

หลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบคัดเลือก ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบคัดเลือกได้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่มีเหตุพิเศษที่สำนักงานเห็นว่าไม่จำเป็นต้องดำเนินการสอบคัดเลือกผู้มีอำนาจบรรจุตามข้อ ๒๓ อาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเป็นพนักงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๕ ผู้สอบคัดเลือกในตำแหน่งใด หรือผู้สมัครรับการคัดเลือกในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป หรือได้รับการยกเว้นคุณสมบัติตามข้อ ๑๔ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่คณะกรรมการกำหนดตามข้อ ๒๑ ด้วย

ข้อ ๒๖ ผู้สอบคัดเลือกได้หรือผู้ได้รับการคัดเลือก ซึ่งอยู่ในลำดับที่ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ถ้าปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปโดยไม่ได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๔ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยไม่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการตามข้อ ๓๐ อยู่ก่อนหรือภายหลังการสอบคัดเลือกหรือคัดเลือก จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่ได้

ข้อ ๒๗ การบรรจุบุคคลเป็นพนักงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

(๑) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารระดับสูง ให้ประธานกรรมการเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

(๒) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารระดับกลาง ให้เลขาธิการเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

(๓) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติงานระดับต้น และตำแหน่งปฏิบัติงานระดับกลาง ให้เลขาธิการเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง แล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบโดยเร็ว

ข้อ ๒๘ ผู้สอบคัดเลือกได้และผู้ได้รับคัดเลือกผู้ใดได้รับบรรจุเข้าเป็นพนักงานในตำแหน่งใด ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นเป็นเวลาหกเดือน ในระหว่างเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นั้นมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้หรือไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง เมื่อครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ ให้ผู้บังคับบัญชาทำรายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของผู้นั้นเสนอตามลำดับจนถึงเลขาธิการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

เมื่อได้รับรายงานจากผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่ง ให้เลขาธิการพิจารณาว่าผู้นั้นมีความรู้ ความรู้ และความสามารถ เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งหรือไม่ ถ้าเห็นว่าไม่ควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่อไป หรือควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอีกระยะเวลาหนึ่งแต่ไม่เกินเก้าสิบวัน จะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน หรือสั่งให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่อไปก็ได้ แต่ถ้าเห็นว่าผู้นั้นควรปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้เมื่อครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ ให้เลขาธิการรายงานต่อคณะกรรมการเพื่อทราบ

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งใด ถ้าได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ให้เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่งใหม่

ผู้ซึ่งถูกสั่งให้ออกจากงานเพราะมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งตามวรรคสอง ให้ถือเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเป็นพนักงานของสำนักงาน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ หรือการรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับในระหว่างที่ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๒๕ การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งที่คณะกรรมการยังมีได้กำหนดจะกระทำมิได้

ข้อ ๓๐ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่คณะกรรมการกำหนดตามข้อ ๒๑

ในกรณีที่มีความจำเป็น คณะกรรมการอาจอนุมัติให้แต่งตั้งพนักงานที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งต่างไปจากที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๑ ก็ได้

ข้อ ๓๑ การย้ายพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ต้องแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งในระดับเดียวกัน

การย้ายพนักงานไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม จะกระทำต่อเมื่อได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการแล้ว

ข้อ ๓๒ การเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใดให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ได้รับคัดเลือก ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๓ การแต่งตั้งพนักงานตามข้อ ๓๒ ให้แต่งตั้งโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ประวัติการทำงาน และความเหมาะสมในตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๔ พนักงานผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๓๑ และข้อ ๓๒ แล้ว หากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ สั่งแต่งตั้งผู้นั้นให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ข้อ ๓๕ พนักงานผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อผู้นั้นพ้นจากราชการทหารแล้วโดยไม่มีความเสียหาย ประสงค์จะเข้าเป็นพนักงานของสำนักงานตามเดิมภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ พิจารณาบรรจุแต่งตั้ง และให้ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

พนักงานซึ่งได้รับบรรจุเข้าปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้มีสิทธิได้นับวันปฏิบัติงานก่อนถูกสั่งให้ออกจากงาน รวมกับวันรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และวันปฏิบัติงานเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้าปฏิบัติงาน เป็นเวลาปฏิบัติงานติดต่อกัน เพื่อประโยชน์ตามระเบียบนี้และตามระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยสวัสดิการ เสมือนว่าผู้นั้นมิได้เคยถูกสั่งให้ออกจากงาน

พนักงานซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ที่ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่อไปในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ทั้งนี้ ให้นำข้อ ๒๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๖ พนักงานผู้ใดได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ ให้ออกจากงานไปปฏิบัติงานใด ๆ ถ้าผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานภายในกำหนดเวลาที่นับแต่วันออกจากงานไปปฏิบัติงานดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ พิจารณาสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๗ พนักงานผู้ใดออกจากงานไปแล้ว และไม่ใช้กรณีถูกออกจากงานเพราะเหตุทุจริตประพฤติมิชอบ บกพร่องต่อหน้าที่ หรือหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน หรือกรณีออกจากงานในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ ถ้าสมัครเข้าทำงานและทางสำนักงานต้องการจะรับผู้นั้นเข้าทำงาน ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๘ ผู้ใดได้รับบรรจุเข้าเป็นพนักงานแล้ว หากภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๔ โดยไม่ได้รับการยกเว้น หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามข้อ ๒๑ โดยไม่ได้รับอนุมัติการยกเว้นจากคณะกรรมการตามข้อ ๓๐ อยู่ก่อน หรือมีกรณีต้องขอล่าหาในคดีอาญา คดีล้มละลาย อยู่ก่อนแล้ว และภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีที่ต้องขอล่าหาในคดีอาญา ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานโดยพลัน ทั้งนี้ ไม่เป็นการกระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่ และการได้รับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากสำนักงานก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้น

ข้อ ๓๙ ในกรณีที่ตำแหน่งพนักงานว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ มีอำนาจสั่งให้พนักงานอื่นตามความเห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นได้

ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เป็นกรรมการหรืออนุกรรมการ หรือมีอำนาจหน้าที่ ใด ๆ ก็ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการหรืออนุกรรมการ หรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้นในระหว่างที่รักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี

ข้อ ๔๐ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ มีอำนาจสั่งพนักงานให้ประจำสำนักงานเป็นการชั่วคราว โดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ส่วนที่ ๓

การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

ข้อ ๔๑ อัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้ง ว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

ข้อ ๔๒ พนักงานจะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น เว้นแต่ในกรณีที่พนักงานผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่แต่งตั้งใหม่ ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับเดิม กรณีขั้นเงินเดือนไม่ตรงกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม ให้ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเงินเดือนที่ได้รับเดิม

ข้อ ๔๓ พนักงานผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารหรือตำแหน่งอื่น ให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง

พนักงานผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง หากมิได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้น ไม่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง

ส่วนที่ ๔

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๔๔ พนักงานผู้ใดปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงาน และปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของสำนักงาน ถือว่าผู้นั้นมีความชอบจะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนเงินเดือนตามควรแก่กรณี

ข้อ ๔๕ การเลื่อนเงินเดือนพนักงาน ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถ ความอดุสาหะ และการอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

การเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ เป็นผู้พิจารณาสั่งเลื่อน สำหรับพนักงานในตำแหน่งบริหารระดับกลางและบริหารระดับสูงให้เสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบก่อน

ในกรณีที่ไม่มีเงินเดือนประจำปีให้พนักงานผู้ใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ แจงให้ผู้นั้นทราบพร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่มีเงินเดือนให้ แล้วรายงานให้ประธานกรรมการทราบ

ข้อ ๔๖ พนักงานผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ คณะกรรมการจะพิจารณาเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการรับสวัสดิการหรือประโยชน์เกี่ยวเนื่องก็ได้

ข้อ ๔๗ ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของสำนักงาน หลักและวิธีปฏิบัติงาน บทบาทและหน้าที่ของพนักงานและแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๔๘ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๔๙ ให้มีการพัฒนาพนักงานก่อนเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๕๐ การพัฒนาพนักงานโดยให้ไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงานหรือปฏิบัติงานวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๕๑ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน พัฒนาพนักงาน เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานและปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ส่วนที่ ๕

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๕๒ พนักงานต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดไว้ในส่วนนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๕๓ พนักงานต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๕๔ พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๕ พนักงานต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่สำนักงานด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ และระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางสำนักงาน และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของสำนักงาน และมติของคณะกรรมการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๖ พนักงานต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่ต้องให้ความสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ และต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

ข้อ ๕๗ พนักงานต้องรักษาความลับของทางสำนักงาน การเปิดเผยความลับของทางสำนักงานอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การเปิดเผยรายงานการประชุมลับ หรือข้อมูลที่ได้จากการประชุมลับของคณะกรรมการหรือสำนักงาน ซึ่งยังมีได้มีมติให้เปิดเผยได้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๘ พนักงานต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ และแบบธรรมเนียมของสำนักงาน โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่สำนักงาน หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางสำนักงานจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้วถ้าผู้บังคับบัญชายินยอมให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ และแบบธรรมเนียมของสำนักงาน อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๙ พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่โดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตพิเศษเป็นครั้งคราว และเมื่อปฏิบัติแล้วต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาของตนทราบ

ข้อ ๖๐ พนักงานต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖๑ พนักงานต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของสำนักงาน และจรรยาบรรณของพนักงานตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๖๒ พนักงานต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่การปฏิบัติงาน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้ การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของสำนักงาน เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖๓ พนักงานต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติงาน

ข้อ ๖๔ พนักงานต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก และให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชนผู้ติดต่องาน อันเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่องาน

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่องานอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖๕ พนักงานต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

ข้อ ๖๖ พนักงานต้องไม่เป็นการจัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

ข้อ ๖๗ พนักงานต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องปฏิบัติตามระเบียบของสำนักงานว่าด้วยมารยาททางการเมืองของพนักงานตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๖๘ พนักงานต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖๕ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่สังเกตการณ์และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวน หรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจึงให้ยุติเรื่อง ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในส่วนที่ ๖ ของหมวดนี้

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ และตามส่วนที่ ๖ ของหมวดนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๗๐ พนักงานผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้าม หรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในส่วนนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่กำหนดไว้ในส่วนที่ ๖ ของหมวดนี้

ข้อ ๗๑ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

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

ข้อ ๗๒ การลงโทษพนักงานให้ทำเป็นคำสั่ง วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมีให้เป็นไปโดยพยาบาล โดยอคติ หรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใดตามข้อใด

ส่วนที่ ๖

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๗๓ การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงาน ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการตามวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน และในการสอบสวนนี้ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา เมื่อดำเนินการแล้ว ถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๗๔ หรือข้อ ๗๕ แล้วแต่กรณี ถ้ายังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสอง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ เป็นผู้สั่งแต่งตั้ง

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามวรรคสองในเรื่องที่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาตามข้อ ๘๑ (๔) หรือข้อ ๘๒ และคณะกรรมการสอบสวนตามข้อดังกล่าวได้สอบสวนไว้แล้ว คณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสองจะนำสำนวนการสอบสวนนั้นมาใช้เป็นสำนวนการสอบสวน และทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ โดยถือว่าได้มีการสอบสวนตามวรรคสองแล้วก็ได้ ทั้งนี้ ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณากรณีที่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่เป็นการผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่คณะกรรมการกำหนด จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่สอบสวนก็ได้

ข้อ ๗๔ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจส่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นที่มีอำนาจเพื่อให้พิจารณาดำเนินการเพื่อลงโทษตามควรแก่กรณี

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บนหรือว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจส่งลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาในโทษสถานใดและอัตราโทษเพียงใด ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๗๕ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาส่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าปลดออก ทั้งนี้ ภายใต้บังคับวรรคสอง

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนที่แต่งตั้งตามข้อ ๗๓ หรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ เห็นว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งปฏิบัติงานระดับต้น ตำแหน่งปฏิบัติงานระดับกลาง และตำแหน่งบริหารระดับกลาง ให้เลขาธิการส่งเรื่องให้คณะกรรมการที่แต่งตั้งตามข้อ ๗ พิจารณา เมื่อคณะกรรมการมีมติประการใด ให้เลขาธิการพิจารณาสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

(๒) สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งบริหารระดับสูง ให้ประธานกรรมการส่งเรื่องให้คณะกรรมการที่แต่งตั้งตามข้อ ๗ พิจารณา เมื่อคณะกรรมการมีมติประการใด ให้ประธานกรรมการพิจารณาสั่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ ไม่ปฏิบัติตามข้อ ๗๓ วรรคสาม หรือตามวรรคสอง (๑) หรือ (๒) ให้ประธานกรรมการหรือคณะกรรมการมีอำนาจดำเนินการตามข้อ ๗๓ วรรคสาม หรือตามวรรคสอง (๑) หรือ (๒) ได้แล้วแต่กรณี

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออกตามข้อนี้ ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากงาน

ข้อ ๗๖ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำ หรือละเว้นกระทำการใด ที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นกรกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมาย หรือระเบียบของสำนักงาน หรือเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับงาน หรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากงานไปแล้ว เว้นแต่ออกจากงานเพราะตาย ผู้มีอำนาจตามข้อ ๗๓ วรรคสาม มีอำนาจดำเนินการสืบสวน หรือพิจารณาตามข้อ ๖๕ และดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดในส่วนนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากงาน เว้นแต่กรณีที่ผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยที่จะต้องลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ก็ให้งดโทษเสียได้

ข้อ ๗๗ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจตามข้อ ๗๓ วรรคสาม มีอำนาจสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาได้ว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ ให้นำข้อ ๗๕ วรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อได้มีการสั่งให้พนักงานผู้ใดพักงานหรือออกจากงานไว้ก่อนตามวรรคหนึ่ง แล้วภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีอื่นอีก ผู้มีอำนาจตามข้อ ๗๓ วรรคสาม หรือข้อ ๗๕ วรรคสาม มีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๖๕ และแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๗๓ วรรคสอง ตลอดจนดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในส่วนนี้ต่อไปได้

ในกรณีที่สั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนกลับเข้าปฏิบัติงาน หรือสั่งให้ผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนออกจากงานด้วยเหตุอื่นที่มีใช่เป็นการลงโทษเพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ผู้นั้นมีสถานภาพเป็นพนักงานตลอดระยะเวลาที่ถูกลงโทษไว้ก่อน เสมือนว่าผู้นั้นเป็นผู้ถูกสั่งพักงาน

เงินเดือน เงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือน และเงินช่วยเหลืออย่างอื่น และการจ่ายเงินดังกล่าวของผู้ถูกสั่งพักงาน และผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการนั้น สำหรับผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ถ้าไม่มีระเบียบดังกล่าว ให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นเป็นผู้ถูกสั่งพักงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน การสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ระยะเวลาให้พักงาน และให้ออกจากงานไว้ก่อน และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณา ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๗๘ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยตามระเบียบนี้ไปแล้ว ให้รายงานการดำเนินการทางวินัยหรือการสอบสวนต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงเลขาธิการ หรือประธานกรรมการหรือคณะกรรมการ แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับรายงานตามวรรคหนึ่ง ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจตามข้อ ๗๕ และมีตำแหน่งเหนือผู้ดำเนินการทางวินัยเห็นว่าการยุติเรื่อง การงดโทษ หรือการลงโทษ เป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้มีอำนาจสั่งลงโทษ เพิ่มโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่หนักขึ้น ลดโทษลงเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบาลง งดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บนหรือว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือ หรือยกโทษให้ถูกต้องหรือเหมาะสมตามควรแก่กรณี ตลอดจนแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความในคำสั่งเดิมให้เป็นการถูกต้องเหมาะสมได้ด้วย และในกรณีที่เห็นว่าควรดำเนินการอย่างใดเพิ่มเติม เพื่อประกอบการพิจารณาให้ได้ความจริงและยุติธรรม ก็ให้มีอำนาจดำเนินการ หรือสั่งดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี ทั้งนี้ การสั่งลงโทษหรือเพิ่มโทษเป็นสถานโทษที่หนักขึ้น ต้องไม่เกินอำนาจของตนตามข้อ ๗๕ และการเพิ่มอัตราโทษเมื่อรวมกับอัตราโทษเดิมต้องไม่เกินอำนาจนั้นด้วย ถ้าเกินอำนาจของตน ก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้ขึ้นตามลำดับ เพื่อให้พิจารณาดำเนินการตามควรแก่กรณี

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษหรือลงทัณฑ์ตามระเบียบนี้ไปแล้ว หรือสั่งยุติเรื่องงดโทษ หรือสั่งลงโทษตามข้อ ๗๕ หรือสั่งให้ออกจากงาน ซึ่งมีใช่เป็นการดำเนินการตามมติของคณะกรรมการตามข้อ ๗๕ ข้อ ๘๑ (๔) ข้อ ๘๒ ข้อ ๘๓ หรือข้อ ๘๘ แก่พนักงานผู้ใดไปแล้ว แต่ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งเห็นว่ากรณีเป็นการกระทำผิดวินัยร้ายแรง ก็ให้ผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่งมีอำนาจดำเนินการตามข้อ ๗๓ วรรคสาม และข้อ ๗๕ วรรคสอง แต่ถ้าเป็นกรณีที่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๗๓ วรรคสามแล้ว ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๗๕ วรรคสอง

เมื่อได้มีคำสั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ ถ้าเพิ่มโทษเป็นสถานโทษที่หนักขึ้น หรือลดโทษเป็นสถานโทษที่เบาลง หรืองดโทษ หรือยกโทษ ให้ยกเลิกคำสั่งลงโทษเดิม ถ้าลดโทษเป็นอัตราโทษที่เบาลง อัตราโทษส่วนที่เกินก็ให้เป็นอันยกเลิก ในกรณีที่ยกเลิกคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือนเดิม หรืออัตราโทษส่วนที่เกิน ให้คืนเงินเดือนที่ได้ตัดหรือลดไปแล้วตามคำสั่งเดิม หรือยกเลิกอัตราโทษส่วนที่เกินนั้นให้แก่ผู้ถูกลงโทษ แต่ถ้าคำสั่งเดิมเป็นคำสั่งลงโทษหรือลงทัณฑ์ตามระเบียบ และผู้ถูกลงโทษหรือลงทัณฑ์ได้รับโทษหรือทัณฑ์นั้นไปแล้ว ก็ให้เป็นอันพับไป

ส่วนที่ ๗

การออกจากงาน

ข้อ ๗๕ พนักงานออกจากงานเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) เกษียณอายุ

(๓) ลาออกจากงาน และได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามข้อ ๘๒

(๔) ครบกำหนดตามสัญญาจ้างหรือเงื่อนไขตามสัญญาจ้าง

(๕) ครบกำหนดที่ได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา หรือนายจ้างให้มาปฏิบัติงานเป็นพนักงาน

ในสำนักงานเป็นการชั่วคราว

(๖) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๒๘ ข้อ ๓๘ ข้อ ๗๗ ข้อ ๘๑ ข้อ ๘๒ ข้อ ๘๓ ข้อ ๘๔
ข้อ ๘๕ หรือ

(๗) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

พนักงานที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว ให้ออกจากงานเพราะเกษียณอายุตั้งแต่วันที่ถัดจากวัน
สิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่ตำแหน่งเลขาธิการ และพนักงานตามข้อ ๑๓ (๒)

ข้อ ๘๐ พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา
เพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ เป็นผู้พิจารณาอนุญาต

การยื่นหนังสือขอลาออกตามวรรคหนึ่ง ให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน
ยกเว้นกรณีจำเป็นผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่งอาจพิจารณาระยะเวลาดังกล่าวเป็นอย่างอื่นก็ได้

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งาน จะยับยั้ง
การอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันที่ขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้ง
การอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้ขอลาออกทราบ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้ว ให้การ
ลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

เมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับตั้งแต่วันยื่นหนังสือขอลาออก ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗
ไม่ได้อนุญาตให้ลาออกตามวรรคหนึ่ง และไม่ได้ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตามวรรคสาม ให้การลาออกนั้น
มีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดจะลาออกเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น
หรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่
ผู้นั้นขอลาออก

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออก และการขยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากงานตามวรรคหนึ่ง วรรคสาม และวรรคห้า ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

กรณีปรากฏในภายหลังว่าพนักงานผู้ใดลาออกด้วยเหตุใดก็ตาม แล้วไปสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น โดยมีวันขอลาออกนับถึงวันสมัครรับเลือกตั้งเป็นเวลาน้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้พนักงานผู้นั้นหมดสิทธิที่จะเป็นพนักงานอีก

ข้อ ๘๑ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ มีอำนาจสั่งให้พนักงานออกจากงานเพื่อรับบำเหน็จหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นได้ในกรณีที่ระเบียบกำหนดให้ผู้ถูกสั่งให้ออกมีสิทธิได้รับบำเหน็จหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น บำเหน็จหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นจะต้องมีกรณีตามที่คณะกรรมการกำหนด

การสั่งให้ออกจากงานเพื่อรับบำเหน็จหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น นอกจากทำได้ในกรณีที่มีระเบียบกำหนดไว้แล้ว ให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ

(๑) เมื่อพนักงานผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสม่ำเสมอถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ เห็นสมควรให้ออกจากงานแล้ว ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานได้

(๒) เมื่อพนักงานผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางสำนักงานให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ สั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

(๓) เมื่อพนักงานผู้ใดขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๔ (๑) (๔) (๕) (๖) (๗) หรือ (๘) ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ สั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

(๔) เมื่อพนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ ๑๔ (๓) และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ เห็นว่ากรณีมีมูล ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า และให้นำข้อ ๘๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลมในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนมีมติว่าผู้นั้นเป็นผู้ขาดคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ ๑๔ (๓) ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ สั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

(๕) เมื่อสำนักงานเลิกหรือยุบตำแหน่งใด ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ อาจสั่งให้พนักงานผู้ดำรงตำแหน่งนั้นออกจากงานได้ หรือสั่งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

(๖) เมื่อพนักงานผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของสำนักงานได้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ สั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๘๒ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ บกพร่องในหน้าที่ หรือประพฤตินั้นไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ เห็นว่ากรณีมีมูล ถ้าให้ผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่งานของสำนักงาน ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้ จะต้องแจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มี ให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย ทั้งนี้ ให้นำข้อ ๗๓ วรรคหก และข้อ ๗๕ วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม ในกรณีที่คณะกรรมการมีมติให้ผู้นั้นออกจากงาน ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานเพื่อรับบำเหน็จหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นตามระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยบำเหน็จหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาตามข้อ ๗๓ ในเรื่องที่จะต้องสอบสวนตามวรรคหนึ่ง และคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๗๓ ได้สอบสวนไว้แล้ว ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ จะใช้สำนวนการสอบสวนนั้น พิจารณาดำเนินการโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่งก็ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๘๓ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๗๓ และคณะกรรมการสอบสวน หรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ เห็นว่ากรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้นั้นได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะฟังลงโทษตามข้อ ๗๕ วรรคหนึ่ง ถ้าให้ทำงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่งาน ก็ให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการพิจารณาให้ออกจากงาน ทั้งนี้ ให้นำข้อ ๗๕ วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม ในกรณีที่คณะกรรมการดังกล่าวมีมติให้ผู้นั้นออกจากงานเพราะมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานเพื่อรับบำเหน็จหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยบำเหน็จหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นก็ได้

ข้อ ๘๔ เมื่อพนักงานผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล หรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ จะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานเพื่อรับบำเหน็จหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยบำเหน็จหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นก็ได้

ข้อ ๘๕ เมื่อพนักงานผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ สั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากงานตามวรรคหนึ่ง และต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้ออื่นอยู่ก่อนไปรับราชการทหาร ก็ให้ผู้นั้นมีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ มีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกจากงานตามวรรคหนึ่ง เป็นให้ออกจากงานตามข้ออื่นนั้นได้

ข้อ ๘๖ ในกรณีที่เลขธิการไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามส่วนนี้ หรือตามข้อ ๒๘ หรือข้อ ๓๘ ให้ประธานกรรมการมีอำนาจดำเนินการตามส่วนนี้ หรือตามข้อ ๒๘ หรือข้อ ๓๘ แล้วแต่กรณี

ส่วนที่ ๘

การอุทธรณ์

ข้อ ๘๗ ผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามระเบียบนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๘๘ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนให้อุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง โดยให้อุทธรณ์ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งต่ำกว่าเลขธิการ ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการที่แต่งตั้งตามข้อ ๗ และให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาอุทธรณ์ เมื่อคณะกรรมการมีมติเป็นประการใด ให้เลขธิการพิจารณาให้ความเห็นเสนอต่อคณะกรรมการ

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งของเลขธิการ ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการที่แต่งตั้งตามข้อ ๗ และให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณา เมื่อคณะกรรมการมีมติเป็นประการใด ให้ประธานกรรมการพิจารณาให้ความเห็นเสนอต่อคณะกรรมการ

(๓) การอุทธรณ์คำสั่งของประธานกรรมการ ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ และให้นำข้อ ๘๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๘๙ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ในกรณีที่คณะกรรมการวินิจฉัยให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงาน หรือให้เปลี่ยนแปลงคำสั่งของผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ หรือให้ดำเนินการประการใด ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๗ ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งของคณะกรรมการ และเมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใดแล้วจะอุทธรณ์ต่อไปอีกมิได้

ในกรณีที่สั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงาน ให้นำข้อ ๗๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๐ คณะกรรมการมีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ และในกรณีที่คณะกรรมการตั้งคณะกรรมการพิจารณาการอุทธรณ์เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเรื่องการอุทธรณ์แทน ก็ให้คณะกรรมการพิจารณาการอุทธรณ์นั้นมีอำนาจตามที่คณะกรรมการกำหนด

ส่วนที่ ๕

การร้องทุกข์

ข้อ ๕๑ พนักงานผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากงานตามระเบียบนี้ด้วยเหตุใด ๆ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้

การร้องทุกข์ตามวรรคหนึ่ง ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง และให้นำข้อ ๘๕ และข้อ ๕๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๒ ภายใต้บังคับข้อ ๕๑ พนักงานผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หรือแบบธรรมเนียมของสำนักงาน หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ในกรณีตามที่กำหนดในระเบียบ ผู้นั้นอาจร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชา หรือคณะกรรมการที่แต่งตั้งตามข้อ ๗ เพื่อขอให้แก้ไขหรือแก้ความคับข้องใจได้ เว้นแต่กรณีที่มีสิทธิอุทธรณ์ตามส่วนที่ ๘ ซึ่งต้องใช้สิทธิอุทธรณ์ตามที่กำหนดไว้ในส่วนนั้น

การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๕

ลูกจ้าง

ข้อ ๕๓ ลูกจ้าง ได้แก่ ผู้ที่สำนักงานได้ตกลงจ้างไว้เป็นลูกจ้างตามระเบียบนี้ แบ่งเป็น

(๑) ลูกจ้างประจำ ได้แก่ ลูกจ้างที่สำนักงานจ้างไว้โดยมีสัญญาจ้างให้ทำงานให้แก่สำนักงานในลักษณะประจำ

(๒) ลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ ลูกจ้างอื่นๆ ที่นอกเหนือจาก (๑)

ข้อ ๕๔ สำนักงานอาจจ้างลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวได้ตามความเหมาะสม

ให้มีระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยการจ้างลูกจ้างของสำนักงานไว้โดยกำหนดให้มีเรื่องเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าจ้าง ค่าตอบแทนอื่น เงินเพิ่มพิเศษ สวัสดิการ การสงเคราะห์ หรือประโยชน์ เกื้อกูลอื่น

ข้อ ๕๕ ให้นำเอาหมวด ๓ และหมวด ๔ ส่วนที่ ๒ ส่วนที่ ๔ ส่วนที่ ๕ ส่วนที่ ๖ ส่วนที่ ๗ ส่วนที่ ๘ และส่วนที่ ๙ มาใช้บังคับกับการบรรจุและการแต่งตั้ง การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน วินัย และการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ ของลูกจ้างตามหมวดนี้โดยอนุโลม

ข้อ ๕๖ ให้เลขาธิการจัดทำแผนอัตรากำลังของลูกจ้างของสำนักงานเสนอคณะกรรมการ พิจารณออนุมัติ

ข้อ ๕๗ ในกรณีการจ้างและเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นบุคคลผู้มีความรู้ ประสบการณ์และ ความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ ให้เลขาธิการเป็นผู้จ้างและผู้เลิกจ้างตามที่คณะกรรมการอนุมัติ

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๘ ให้ผู้ซึ่งเป็นพนักงานของสำนักงานอยู่ในวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ เป็นพนักงานตาม ระเบียบนี้ และคงดำรงตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามที่ได้รับอยู่ในวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ สำหรับ พนักงานประจำพิเศษให้เป็นพนักงานตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๕๙ ในระหว่างที่คณะกรรมการยังมิได้กำหนดกรณีใดเพื่อปฏิบัติการตามระเบียบนี้ให้นำ กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด คำสั่ง ประกาศ และมติคณะกรรมการที่ใช้อยู่เดิมและ กฎหมาย หรือระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนหรือลูกจ้างของหน่วยงาน ของรัฐในเรื่องนั้น มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๐๐ การได้อยู่ระหว่างดำเนินการตามระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงาน บุคคลที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามระเบียบเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ข้อ ๑๐๑ ในระหว่างที่การดำเนินการตามข้อ ๒๑ ยังไม่แล้วเสร็จ ให้เสนอคณะกรรมการ พิจารณออนุมัติเป็นรายๆ ไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗

พลตำรวจเอก วาสนา เพิ่มลาภ

ประธานกรรมการการเลือกตั้ง