

ระเบียบผู้ตรวจการแผ่นดิน

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ เกิดความเที่ยงธรรม สร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๒ (๒) (๓) และ (๕) แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ ประธานผู้ตรวจการแผ่นดินและผู้ตรวจการแผ่นดินปรึกษาหารือและเห็นชอบร่วมกัน จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบผู้ตรวจการแผ่นดินว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบผู้ตรวจการแผ่นดินว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๔

(๒) ระเบียบผู้ตรวจการแผ่นดินว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗

(๓) ระเบียบผู้ตรวจการแผ่นดินว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๘

(๔) ระเบียบผู้ตรวจการแผ่นดินว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๔ บรรดาระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่ได้กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๕ ในระเบียบนี้

“ผู้ตรวจการแผ่นดิน” หมายความว่า ความรวมถึง ประธานผู้ตรวจการแผ่นดินด้วย

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า เลขาธิการ รองเลขาธิการ และผู้อำนวยการสำนัก หรือเทียบเท่า

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

“พนักงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของสำนักงาน แต่ไม่รวมถึงเลขาธิการ เว้นแต่ข้อความในระเบียบนี้จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างประจำของสำนักงาน และผู้ซึ่งสำนักงานบรรจุให้ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว

ข้อ ๖ ให้ประธานผู้ตรวจการแผ่นดินรักษาการตามระเบียบนี้ รวมทั้งมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และออกประกาศ เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ประธานผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยของประธานผู้ตรวจการแผ่นดินให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ข้อ ๗ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

(๑) ผู้ตรวจการแผ่นดิน

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกซึ่งมีความเชี่ยวชาญ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือด้านการบริหารและการจัดการ หรือด้านกฎหมาย มีอายุไม่น้อยกว่าสี่สิบห้าปี จำนวนไม่เกินสองคน เป็นกรรมการ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้ แต่ไม่เกินสองวาระ ติดต่อกัน

(๓) เลขาธิการ

ให้ประธานผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นประธานกรรมการ และเลขาธิการเป็นเลขาธิการ

ในกรณีที่ผู้ตรวจการแผ่นดินต้องพ้นจากตำแหน่งตามที่กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วย ผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนดและยังไม่มีกรรมการแต่งตั้งผู้ตรวจการแผ่นดินแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้องค์ประกอบ ในส่วนของผู้ตรวจการแผ่นดินในคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มีจำนวนผู้ตรวจการแผ่นดินเท่าที่ เหลืออยู่ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีผู้ตรวจการแผ่นดินใหม่แทน

ข้อ ๘ นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ผู้ตรวจการแผ่นดินมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ผู้มีอำนาจแต่งตั้งอาจแต่งตั้งผู้อื่นเป็นกรรมการ แทนได้ และให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ข้อ ๙ การประชุมของคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของ จำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการ ที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเพื่อชี้ขาด

ให้คณะกรรมการมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุม และให้ได้รับเบี้ยประชุมเป็นรายครั้งเท่ากับกรรมการ ตามพระราชกฤษฎีกาเบี้ยประชุมกรรมการ

ข้อ ๑๐ คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอแนะเกี่ยวกับนโยบาย การวางระบบและระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีการ มาตรฐาน การบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - (๒) เสนอแนะเกี่ยวกับการจัดอัตรากำลังและการแบ่งส่วนงานของสำนักงานและขอบเขตหน้าที่ของส่วนงาน
 - (๓) เสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน
 - (๔) พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์
 - (๕) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งอันอยู่ในหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการ
- (๖) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

หมวด ๒

พนักงาน

ข้อ ๑๑ บุคลากรของสำนักงานมีสองประเภท คือ

- (๑) พนักงาน ได้แก่ ผู้ซึ่งปฏิบัติงานในสำนักงาน โดยได้รับการบรรจุแต่งตั้งตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้
- (๒) ลูกจ้าง ได้แก่ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวซึ่งได้รับการจ้างตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามระเบียบที่ผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนด

ข้อ ๑๒ ผู้ตรวจการแผ่นดินอาจขอให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๖๐ มาช่วยปฏิบัติงานเป็นพนักงานหรือลูกจ้างในสำนักงานเป็นการชั่วคราวได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับการอนุมัติจากหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้มีอำนาจสั่งบรรจุของผู้นั้น

เจ้าหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ ๓๐ ของอัตราเงินเดือนที่ได้รับจากต้นสังกัดเดิม และมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานตามระเบียบว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๑๓ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี
- (๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข. ลักษณะต้องห้าม

- (๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
- (๒) เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรค ดังต่อไปนี้
 - (ก) โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
 - (ข) วัณโรคในระยะอันตราย
 - (ค) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
 - (ง) โรคติดยาเสพติดให้โทษ
 - (จ) โรคพิษสุราเรื้อรัง
- (๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามกฎหมาย หรือเป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงานหรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนเพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่
- (๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจต่อสังคม
- (๕) เป็นกรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือ เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๗) เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๘) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (๙) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมาย กฎ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับหน่วยราชการหรือหน่วยงานนั้น ๆ
- (๑๐) เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมาย กฎ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับหน่วยราชการหรือหน่วยงานนั้น ๆ
- (๑๑) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

หมวด ๓

การกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๑๔ ตำแหน่งของพนักงาน แบ่งเป็นสี่ประเภท ดังต่อไปนี้

- (๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งรองเลขาธิการ ที่ปรึกษาพิเศษ หรือตำแหน่งอื่น ที่ผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนดเป็นตำแหน่งประเภทบริหาร
- (๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มีระดับ ดังต่อไปนี้

(ก) ระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการส่วน หรือตำแหน่งอื่นที่ผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น

(ข) ระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ที่ปรึกษา หรือตำแหน่งอื่นที่ผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา หรือตำแหน่งอื่นที่ผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ มีระดับ ดังต่อไปนี้

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(จ) ระดับทรงคุณวุฒิ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ ตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนด มีระดับ ดังต่อไปนี้

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

ข้อ ๑๕ ให้เลขาธิการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานของสำนักงานเสนอผู้ตรวจการแผ่นดินร่วมกันพิจารณาอนุมัติ ตำแหน่งพนักงานจะมีในส่วนงานใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดเป็นหลัก ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๑๖

ข้อ ๑๖ การกำหนดมาตรฐานตำแหน่ง ให้จำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกันและสายงานเดียวกันที่คุณภาพของงานเท่ากัน โดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณภาพของงาน และความก้าวหน้าในสายงานของพนักงาน ทั้งนี้ ให้เลขาธิการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานของสำนักงานไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบหลัก และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย

ให้สำนักงานดำเนินการเพื่อนำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไปประกาศแจ้งให้พนักงานทราบและถือปฏิบัติ

หมวด ๔
การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๗ การบรรจุบุคคลเป็นพนักงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๘ กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสำนักงานอาจคัดเลือกบรรจุบุคคลเป็นพนักงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้องดำเนินการสอบแข่งขันตามข้อ ๑๗ ก็ได้ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๙ การบรรจุบุคคลเป็นพนักงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้เลขาธิการเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ให้เลขาธิการแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของผู้ตรวจการแผ่นดิน

ข้อ ๒๐ ผู้ได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งใด ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นเป็นเวลาอย่างน้อยหกเดือน นับแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ตามข้อ ๑๗ และข้อ ๑๘ แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๑ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งใดจะต้องเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังในข้อ ๑๕

ข้อ ๒๒ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามข้อ ๑๖

ข้อ ๒๓ การเลื่อนตำแหน่ง การย้าย การโอน การเปลี่ยนสายงาน ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของผู้ตรวจการแผ่นดิน

หมวด ๕
วันเวลาทำงาน วันหยุด และวันลา

ข้อ ๒๔ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี และวันหยุดราชการประจำปี ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม หรือเลขาธิการโดยความเห็นชอบของผู้ตรวจการแผ่นดินอาจกำหนดเป็นอย่างอื่นก็ได้

ข้อ ๒๕ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงาน ให้เลขาธิการออกประกาศกำหนดวิธีการลงเวลาทำงานได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๒๖ การลา มี ๑๑ ประเภท ดังต่อไปนี้

- (๑) ลาป่วย
- (๒) ลาคลอดบุตร
- (๓) ลาเพื่อดูแลบุตร และภรรยาหลังคลอดบุตร
- (๔) ลากิจส่วนตัว
- (๕) ลาพักผ่อนประจำปี
- (๖) ลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ หรือการลาของสตรีเพื่อไปถือศีลและปฏิบัติธรรม
- (๗) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๘) ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูแล หรือปฏิบัติภารกิจ
- (๙) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- (๑๐) ลาติดตามคู่สมรส
- (๑๑) ลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

จำนวนวันลา หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และการพิจารณาการลาแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของผู้ตรวจการแผ่นดิน

หลักเกณฑ์และวิธีการให้ได้รับเงินเดือน การได้รับเงินเดือนบางส่วน หรือไม่ได้รับเงินเดือน ในระหว่างลาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๖

เงินเดือน ค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษ และค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อ ๒๗ เงินเดือนของพนักงาน ให้พิจารณากำหนดโดยคำนึงถึงปัจจัย ดังต่อไปนี้

- (๑) อัตราค่าจ้างของหน่วยงานอื่นที่มีสถานะใกล้เคียงกัน
- (๒) สภาพของอัตราค่าแรงในตลาดแรงงานในประเทศ
- (๓) สถานการณ์และความจำเป็นของสำนักงาน
- (๔) สภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

การกำหนดเงินเดือนให้กำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการบังคับบัญชาในสำนักงาน

ข้อ ๒๘ อัตราเงินเดือนของพนักงาน เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษของพนักงาน ให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษของพนักงานแนบท้ายระเบียบนี้

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่สอบสวน และตำแหน่งนิติกร ได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในลักษณะพิเศษในอัตราเดือนละสามพันบาทตั้งแต่วันที่พ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่

เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษ และเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานในลักษณะพิเศษ ไม่ถือเป็นเงินเดือนสำหรับคำนวณสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานจะพึงได้รับ

พนักงานผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งนั้น เว้นแต่ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่าที่ได้รับอยู่

พนักงานผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่มีเงินประจำตำแหน่งหรือเงินเพิ่มพิเศษมากกว่าหนึ่งตำแหน่ง พนักงานผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่งหรือเงินเพิ่มพิเศษในอัตราที่สูงกว่าเพียงอัตราเดียว

เลขาธิการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจเสนอต่อผู้ตรวจการแผ่นดินเพื่อให้ปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษท้ายระเบียบนี้ได้

ข้อ ๒๙ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อเป็นการเยียวยาให้พนักงานได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรม อาจกำหนดให้พนักงานได้รับการเยียวยาโดยให้ได้รับเงินเดือนหรือเงินประจำตำแหน่งตามที่เห็นสมควรเป็นกรณี ๆ ไปได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนด

หมวด ๗

การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๓๐ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัดปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ผลการประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน พัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วย

ข้อ ๓๑ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินอย่างน้อยสององค์ประกอบ ได้แก่ ผลสำเร็จของงานและความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล

ข้อ ๓๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๓๓ ให้เลื่อนเงินเดือนประจำปีแก่พนักงานปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ เมษายน

(๒) ครั้งที่สอง เป็นการเลื่อนเงินเดือนสำหรับระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน โดยให้เลื่อนในวันที่ ๑ ตุลาคม

ข้อ ๓๔ การเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของระดับเงินเดือนในตำแหน่งนั้น บวกด้วยจำนวนร้อยละที่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีในแต่ละครั้ง

พนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่งอยู่ก่อนการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามอัตราของผลการประเมินการปฏิบัติงาน

พนักงานซึ่งได้รับเงินเดือนใกล้ถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่ง และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เลื่อนเงินเดือนเกินกว่าเงินเดือนที่เหลืออยู่ ให้ได้รับเงินเดือนจนถึงขั้นสูงของระดับตำแหน่งในแต่ละประเภทตำแหน่งนั้นก่อน และนำจำนวนอัตราที่เหลือจากการเลื่อนเงินเดือนดังกล่าวมาเบิกจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อ ๓๕ ให้เลขาธิการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการเป็นผู้กำหนดจำนวนเงินงบประมาณจำนวนโควตา และอัตราร้อยละในการเลื่อนเงินเดือนประจำปีโดยให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่สำนักงบประมาณจัดสรรให้สำนักงานใช้ในการเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๓๖ การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานประจำปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานประจำปี ประเภทบริหาร ประเภทอำนวยการ และประเภทวิชาการ ตั้งแต่ระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป ให้เป็นอำนาจของเลขาธิการโดยความเห็นชอบของผู้ตรวจการแผ่นดิน

หมวด ๘

สวัสดิการ

ข้อ ๓๗ สวัสดิการ บำเหน็จตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลอื่นของพนักงานให้จัดให้มีตามความจำเป็นและเหมาะสม แต่โดยรวมต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ประเภท อัตรา หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการให้สวัสดิการ บำเหน็จตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนด แต่ทั้งนี้ ห้ามมิให้จ่ายเงินช่วยเหลือแก่พนักงานซึ่งถูกไล่ออก

หมวด ๙

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๘ ให้สำนักงานมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสำนักงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนด

ข้อ ๓๙ ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นพนักงานที่ดี

พนักงานผู้ใดประพฤตินอยู่ในข้อกำหนดทางจริยธรรม ระเบียบ วินัย และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแก่สำนักงานจนเป็นที่ประจักษ์ ให้เลขาธิการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตามควร และจะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่นซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลด้วยก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ เงื่อนไขและวิธีการที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๔๐ พนักงานผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ เลขาธิการจะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเพื่อประโยชน์ในการรับสวัสดิการ บำเหน็จตอบแทน หรือประโยชน์เกื้อกูลอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๔๑ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อสำนักงาน เลขาธิการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน
- (๒) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๓) การอย่างอื่นที่จำเป็นหรือเหมาะสม

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาในการพัฒนาพนักงาน ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๑๐

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๔๒ พนักงานต้องรักษาวินัยตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยจึงต้องได้รับโทษทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๔๖

ข้อ ๔๓ พนักงานต้องรักษาวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
- (๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของสำนักงาน
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่สำนักงานด้วยความตั้งใจอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของสำนักงาน และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติงาน
- (๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของสำนักงานโดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่สำนักงาน หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของสำนักงาน จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม
- (๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่สำนักงาน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

- (๖) ต้องรักษาความลับของสำนักงาน
- (๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อสำนักงาน หรือต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติหน้าที่
- (๘) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
- (๙) ต้องไม่ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการกระทำการข่มขู่ผู้บังคับบัญชา เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว
- (๑๐) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชน ผู้มาติดต่องานในหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่องาน
- (๑๑) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
- (๑๒) ต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการหรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท
- (๑๓) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติการณ์ที่เกี่ยวข้องกับประชาชน
- (๑๔) ต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งของตนมิให้เสื่อมเสีย
- ข้อ ๔๔ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต
- (๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง
- (๓) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของสำนักงาน
- (๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติก่อความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๕) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้มาติดต่องานในหน้าที่อย่างร้ายแรง
- (๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๗) ละเว้นการกระทำการหรือกระทำการใด ๆ ตามข้อ ๔๓ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๕ ให้ผู้บังคับบัญชาทุกลำดับชั้นมีหน้าที่ส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย และถ้ารู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ต้องดำเนินการทางวินัยทันที

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๔๖ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

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

ให้เลขาธิการมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เว้นแต่ตำแหน่งเลขาธิการ ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งลงโทษ

หมวด ๑๑

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๗ พนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ข้อ ๔๘ พนักงานผู้ใดถูกกล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ตามที่กำหนดในข้อ ๔๒ ให้เลขาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า และในการสอบสวนนี้ จะต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาด้วย เมื่อได้มีการสอบสวนแล้วและผู้บังคับบัญชาดังกล่าวพิจารณาเห็นว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๔๒ ให้สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าปลดออก

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๔๙ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

หรือความผิดพลาดโทษ ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งพักงานพนักงานผู้นั้น เพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณาได้

ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนหรือพิจารณาว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้พนักงานผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกัน

การสั่งพักงานให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนหรือพิจารณา เว้นแต่ผู้ถูกสั่งพักงานผู้ใดได้ร้องทุกข์ตามข้อ ๕๖ และผู้มีอำนาจพิจารณาคำร้องทุกข์เห็นว่าสมควรสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้นเนื่องจากพฤติการณ์ของผู้ถูกสั่งพักงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา และไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยต่อไป หรือเนื่องจากการดำเนินการทางวินัยได้ล่วงพ้นหนึ่งปีนับแต่วันพักงานแล้วยังไม่แล้วเสร็จและผู้ถูกสั่งพักงานไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ให้ผู้มีอำนาจสั่งพักงานสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น

เงินเดือน เงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือน และเงินช่วยเหลืออย่างอื่นของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขในการสั่งพักงานให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๕๐ ให้นำความในข้อ ๔๗ ข้อ ๔๘ และข้อ ๔๙ มาใช้บังคับแก่การพิจารณาโทษทางวินัยของเลขาธิการ โดยอนุโลม

หมวด ๑๒

การพ้นสภาพความเป็นพนักงาน

ข้อ ๕๑ พนักงานพ้นจากความเป็นพนักงาน เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) เกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๕๔
- (๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

ข้อ ๕๒ พนักงานที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว ให้พ้นจากความเป็นพนักงานเพราะเกษียณอายุตั้งแต่วันถัดจากวันสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ในกรณีที่มิได้เหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสำนักงาน เลขาธิการโดยความเห็นชอบของผู้ตรวจการแผ่นดินอาจจ้างพนักงานซึ่งพ้นจากความเป็นพนักงานเพราะเกษียณอายุอยู่ปฏิบัติงานต่อไปได้อีกไม่เกินคราวละหนึ่งปี แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินห้าปี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของผู้ตรวจการแผ่นดิน

การให้พนักงานอยู่ปฏิบัติงานต่อไปตามวรรคสองโดยให้ดำรงตำแหน่งบริหารจะกระทำมิได้

ข้อ ๕๓ พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง โดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้เลขาธิการพิจารณา ก่อนวันขอลาออก

ในกรณีที่ผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวัน และเลขาธิการ เห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็นจะอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

ในกรณีที่เลขาธิการพิจารณาเห็นว่ามีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสำนักงาน จะยับยั้ง การลาออกตามวรรคหนึ่งได้เป็นเวลาไม่เกินหกสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้ง การลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ ในกรณีเช่นนี้ ถ้าผู้ขอลาออกมิได้ถอนใบลาออกก่อน ครบกำหนดระยะเวลาการยับยั้ง ให้ถือว่าการลาออกนั้นมีผลเมื่อครบกำหนดเวลาตามที่ได้ยับยั้งไว้

ในกรณีที่พนักงานขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง ดำรงตำแหน่งตามรัฐธรรมนูญ หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออกและการยับยั้ง การลาออกจากงาน ให้เป็นตามระเบียบที่ผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนด

ข้อ ๕๔ ให้เลขาธิการมีอำนาจสั่งให้พนักงานออกจากงานได้โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ในกรณีต่อไปนี้

(๑) เมื่อพนักงานผู้นั้นเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสม่ำเสมอเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ที่คณะกรรมการกำหนด

(๒) เมื่อพนักงานผู้นั้นประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องต่อหน้าที่ ด้วยเหตุใด ๆ

(๓) เมื่อพนักงานผู้นั้นขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๓

(๔) เมื่อพนักงานผู้นั้นไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีติดต่อกันสามปี เว้นแต่กรณีที่มี เงินเดือนเต็มขั้น

(๕) เมื่อพนักงานผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด

(๖) เมื่อพนักงานผู้นั้นถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการสอบสวนแล้ว ผลการสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำความผิดที่จะถูกลงโทษตามข้อ ๔๘ แต่มีมลทินมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน หากให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจเกิดความเสียหายแก่สำนักงาน

การให้ออกจากงานตาม (๒) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๕๕ เมื่อพนักงานผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้เลขาธิการสั่งให้พนักงานผู้นั้นออกจากงานได้ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น เลขาธิการจะสั่งให้ พนักงานผู้นั้นออกจากงานเป็นการชั่วคราวก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรับพนักงานตามวรรคหนึ่งกลับเข้าทำงาน ให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๑๓

การร้องทุกข์และอุทธรณ์

ข้อ ๕๖ พนักงานผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หรือแบบธรรมเนียมของสำนักงาน หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการในการร้องทุกข์และการพิจารณาคำร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๕๗ การร้องทุกข์ให้ผู้ร้องทุกข์ยื่นคำร้องเป็นหนังสือ โดยดำเนินการ ดังนี้

(๑) ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากผู้บังคับบัญชาในระดับที่ต่ำกว่าเลขาธิการ ให้ร้องทุกข์ต่อเลขาธิการ

(๒) ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากเลขาธิการ ให้ร้องทุกข์ต่อประธานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ข้อ ๕๘ การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ตามข้อ ๕๗ (๑) ให้เลขาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์และเสนอความเห็นต่อเลขาธิการ

การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ตามข้อ ๕๗ (๒) ให้ประธานผู้ตรวจการแผ่นดินแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรอง เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์และเสนอความเห็นต่อประธานผู้ตรวจการแผ่นดิน

ให้คณะกรรมการกลั่นกรองพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่อง แต่ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาการพิจารณาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน และให้บันทึกแสดงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย

ข้อ ๕๙ พนักงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามระเบียบนี้ พนักงานผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

หลักเกณฑ์และวิธีการในการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๖๐ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามข้อ ๕๙ ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกซึ่งไม่เกินสองครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินหกสิบวัน และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏด้วย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๑ ให้คณะกรรมการตามระเบียบผู้ตรวจการแผ่นดินว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๔ ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นใหม่ตามระเบียบนี้

ข้อ ๖๒ ให้บรรดาระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือการดำเนินการอื่นใดที่ออกตามความในระเบียบผู้ตรวจการแผ่นดินว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับต่อไป จนกว่าจะมีการออกระเบียบหรือประกาศตามระเบียบนี้ ทั้งนี้ เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้

ข้อ ๖๓ ให้ผู้ซึ่งเป็นพนักงานของสำนักงานอยู่ในวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับเป็นพนักงานตามระเบียบนี้ และคงดำรงตำแหน่งและอัตราเงินเดือนตามที่ได้รับอยู่ในวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ สำหรับลูกจ้างให้นำระเบียบผู้ตรวจการแผ่นดินว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๔ มาใช้บังคับต่อไปจนกว่าจะมีระเบียบผู้ตรวจการแผ่นดินว่าด้วยลูกจ้าง

ข้อ ๖๔ การเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ของพนักงานในแต่ละตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ทั้งนี้ จะต้องไม่กระทบสิทธิอันพึงมีพึงได้ และผลประโยชน์อื่นใดของพนักงานซึ่งมีหรือได้รับอยู่แล้ว ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ

เพื่อประโยชน์ในการนับอายุงานของพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้ได้รับสิทธิอันเกิดจากตำแหน่ง หรือในการอื่นใด ภายหลังจากการปรับเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ตามระเบียบนี้ การนับอายุงานในแต่ละตำแหน่งให้ถือว่าได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับซึ่งเทียบเท่ากับตำแหน่งใหม่ในแต่ละตำแหน่งซึ่งกำหนดไว้ในระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

พลเอก วิทวัส รชตะนันทน์

ประธานผู้ตรวจการแผ่นดิน

บัญชีเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษพนักงาน

ตำแหน่ง/ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง		
๑. ตำแหน่งประเภทบริหาร	๓๘,๙๖๐	๘๙,๗๙๐	๑๗,๐๐๐	๑๗,๐๐๐
๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ				
ระดับสูง	๓๑,๗๑๐	๗๑,๒๕๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
ระดับต้น	๒๕,๘๑๐	๖๘,๐๑๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ				
ระดับทรงคุณวุฒิ	๓๘,๙๖๐	๘๙,๗๙๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐
ระดับเชี่ยวชาญ	๓๑,๗๑๐	๗๑,๒๕๐	๑๑,๐๐๐	๑๑,๐๐๐
ระดับชำนาญการพิเศษ	๒๕,๘๑๐	๖๘,๐๑๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐
ระดับชำนาญการ		๖๑,๙๑๐	๕,๐๐๐	๕,๐๐๐
ระดับปฏิบัติการ		๕๘,๘๒๐	๒,๕๐๐	๒,๕๐๐
ระดับปฏิบัติการ	๑๙,๕๐๐	๔๓,๘๖๐	-	-
๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป				
ระดับอาวุโส		๕๘,๘๒๐	-	-
ระดับชำนาญงาน		๔๕,๑๑๐	-	-
ระดับปฏิบัติงาน	๑๔,๙๕๐	๓๓,๖๓๐	-	-