

ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ให้มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายซับซ้อนมากขึ้น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๒ และมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้ง พ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการการเลือกตั้งจึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

- (๑) ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๗
- (๒) ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐
- (๓) ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐
- (๔) ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๑
- (๕) ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๑
- (๖) ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๓
- (๗) ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๖
- (๘) ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๖
- (๙) ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๕๖
- (๑๐) ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๕๘
- (๑๑) ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๖๐
- (๑๒) ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๖๐
- (๑๓) ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๖๓
- (๑๔) ระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๔ บรรดาระเบียบ ข้อกำหนด ประกาศ มติ หรือคำสั่งอื่นใดของคณะกรรมการการเลือกตั้งซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๕ ในระเบียบนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการเลือกตั้ง

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการการเลือกตั้ง

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง

“รองเลขาธิการ” หมายความว่า รองเลขาธิการคณะกรรมการการเลือกตั้ง

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานประจำของสำนักงาน

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างประจำที่สำนักงานจ้างไว้ทำงานให้กับสำนักงานในลักษณะประจำ

“วินัย” หมายความว่า ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ และให้หมายความรวมถึง ข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติและข้อห้ามที่ไม่ให้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเรียบร้อย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

“ปีงบประมาณ” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป และให้ใช้ปี พ.ศ. ที่ถัดไปนั้นเป็นชื่อปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๖ ให้ประธานกรรมการรักษาการตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้หรือการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้คณะกรรมการมีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้เป็นที่สุด

ลักษณะ ๑

การบริหารงานบุคคลของสำนักงาน

ข้อ ๗ การบริหารงานบุคคลตามระเบียบนี้ ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม มีความคุ้มค่า มุ่งผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของคณะกรรมการรวมถึงภารกิจของสำนักงานตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้งและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมุ่งส่งเสริม สนับสนุน ดูแลพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจ ดังต่อไปนี้

(๑) การสรรหาบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและประโยชน์ที่สำนักงานจะได้รับ โดยไม่เลือกปฏิบัติ

(๒) การพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความซื่อสัตย์สุจริตและทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงหลักความเสมอภาค ความเป็นธรรม ความทั่วถึง และความคุ้มค่า

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนระดับหรือตำแหน่ง การให้สิทธิและประโยชน์อื่น แก่พนักงาน ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ความประพฤติและพฤติกรรมทางจริยธรรม โดยจะนำความคิดเห็นทางการเมือง หรือการสังกัดพรรคการเมือง มาประกอบการพิจารณามีได้

(๔) การย้าย ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงาน

(๕) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติ

(๖) การมอบหมายภาระงาน ต้องให้เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบของประเภท ตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง และมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของคณะกรรมการและสำนักงาน

ลักษณะ ๒

องค์การบริหารงานบุคคล

หมวด ๑

การกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการกำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน โดยมีเลขาธิการ เป็นเลขานุการ และมีผู้ช่วยเลขานุการจำนวนไม่เกินสองคน โดยเลขาธิการเป็นผู้แต่งตั้งจากพนักงาน

ข้อ ๙ คณะกรรมการมีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามกฎหมาย ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้งและให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ หลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล ที่มุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจที่เป็นหน้าที่และอำนาจในความรับผิดชอบของคณะกรรมการ และสำนักงาน

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการรับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตร วิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการให้และจัดทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาพนักงาน

(๔) จัดให้มีการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ ความสามารถ ความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม จริยธรรมและมีทัศนคติที่ดี รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

(๕) จัดระบบทะเบียนประวัติและควบคุมการเกษียณอายุของพนักงานและลูกจ้าง เพื่อประโยชน์ ในการบริหารงานบุคคล

(๖) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล เกี่ยวกับการบริหารงานเพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคล

(๗) กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมในการปฏิบัติตามระเบียบนี้

(๘) การออกระเบียบหรือประกาศอันจำเป็นในการกำกับดูแลสำนักงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๑๐ ให้นำหลักเกณฑ์ และวิธีการประชุมที่บัญญัติไว้ในกฎหมายวิธีปฏิบัติราชการ ทางปกครองมาใช้บังคับกับการประชุมคณะบุคคลเพื่อดำเนินการตามระเบียบนี้ด้วยโดยอนุโลม

หมวด ๒

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน

ข้อ ๑๑ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า “อนุ ก.กต.” ประกอบด้วย

(๑) เลขาธิการ เป็นประธาน

(๒) รองเลขาธิการที่เลขาธิการมอบหมาย เป็นรองประธาน

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนางาน ด้านงบประมาณ และด้านกฎหมาย ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกที่มีความรู้และประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้ว จำนวน ๓ คน เป็นอนุกรรมการ

(๔) ผู้แทนพนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ประเภทบริหาร จำนวน ๓ คน เป็นอนุกรรมการ ซึ่งเลือกโดยพนักงานที่ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ประเภทอำนวยการขึ้นไป

(๕) เลขาธิการ ก.พ. หรือผู้แทน เลขาธิการ ก.พ.ร. หรือผู้แทน ผู้อำนวยการสำนักงบประมาณ หรือผู้แทน เป็นอนุกรรมการโดยตำแหน่ง

คุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม และการสรรหาอนุกรรมการตาม (๓) การเลือกอนุกรรมการตาม (๔) และการพ้นจากตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ให้อนุกรรมการตาม (๓) และ (๔) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๓ ปี แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

ในกรณีที่อนุกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้อนุกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมีอนุกรรมการใหม่แทน

ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ และพนักงานที่เลขานุการมอบหมายเป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกินสองคน

ข้อ ๑๒ ให้อนุ ก.กต. มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษาหน้าที่และอำนาจของสำนักงานที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามกฎหมาย ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้งและระเบียบนี้ แล้วจัดทำข้อเสนอต่อคณะกรรมการ

(๒) ศึกษาและวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้งและตามระเบียบนี้ แล้วจัดทำความเห็นในการแก้ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัด เสนอต่อคณะกรรมการ

(๓) พิจารณาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงและการสั่งให้ออกจากงานตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

(๔) พิจารณาเห็นชอบวิธีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือยกเว้นวิธีการสอบแข่งขัน หรือ การสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานตามข้อ ๓๗

(๕) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการมอบหมายหรือมีมติ

ลักษณะ ๓

การกำกับดูแลบังคับบัญชาสำนักงาน

ข้อ ๑๓ ให้สำนักงานอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา การกำกับดูแล และรับผิดชอบของคณะกรรมการ โดยมีเลขาธิการเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างของสำนักงาน และรับผิดชอบการปฏิบัติงาน ของสำนักงานขึ้นตรงต่อคณะกรรมการ

เลขาธิการมีหน้าที่และอำนาจควบคุมดูแลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของสำนักงาน ให้เป็นไป ตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ มติและคำสั่งของคณะกรรมการและให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) บรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน เลื่อน ลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง ลงโทษทางวินัยพนักงาน หรือลูกจ้างของสำนักงาน ตลอดจนให้พนักงานหรือลูกจ้างของสำนักงานออกจากตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

(๒) วางระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของสำนักงานเท่าที่ไม่ขัดกับระเบียบหรือประกาศ หรือมติของคณะกรรมการ

(๓) จัดทำและรักษาทะเบียนประวัติของพนักงานและลูกจ้าง

(๔) ควบคุมการเกษียณอายุงานของพนักงานและลูกจ้าง

(๕) หน้าที่และอำนาจตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการ การเลือกตั้งหรือกฎหมายอื่น และตามที่คณะกรรมการกำหนดการปฏิบัติหน้าที่และการใช้อำนาจ ตามกฎหมายอื่นให้คำนึงถึงระเบียบ ประกาศ และมติของคณะกรรมการด้วย

ข้อ ๑๔ เมื่อคณะกรรมการกำหนดให้มีรองเลขาธิการ ให้รองเลขาธิการเป็นผู้บังคับบัญชา พนักงานและลูกจ้างและเป็นผู้ช่วยสั่งและปฏิบัติงานรองจากเลขาธิการ โดยมีหน้าที่และอำนาจตามที่ เลขาธิการกำหนดหรือมอบหมาย

ข้อ ๑๕ ภายใต้บังคับระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยการแบ่งส่วนงานของสำนักงานคณะกรรมการ การเลือกตั้ง ตำแหน่งใด บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างในส่วนงานใด ในฐานะใด ให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๖ การกำกับดูแลบังคับบัญชาให้มีการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นลำดับชั้นลงมา ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานกำหนด

ลักษณะ ๔
การบริหารงานบุคคลหมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑๗ วันเวลาทำงาน วันหยุดงานตามประเพณี วันหยุดงานประจำปี และการลาหยุดงานของพนักงานและลูกจ้าง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๘ เครื่องแบบของพนักงานและลูกจ้างและการแต่งเครื่องแบบ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๙ พนักงานและลูกจ้างอาจได้รับค่าตอบแทน เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่ง และค่าตอบแทนหรือสิทธิและประโยชน์อื่นตามที่กฎหมายและคณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๐ บำเหน็จพนักงาน ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๒
พนักงานส่วนที่ ๑
เลขาธิการ

ข้อ ๒๑ วิธีการได้มาซึ่งเลขาธิการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น และให้นำหมวด ๑๒ และหมวด ๑๓ มาบังคับใช้กับเลขาธิการด้วยโดยอนุโลม

ข้อ ๒๒ วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งตามวาระ การพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุอื่น และหน้าที่และอำนาจของเลขาธิการ ให้เป็นไปตามบทบัญญัติในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการการเลือกตั้งและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ ๒
พนักงาน

ข้อ ๒๓ พนักงานประจำ ได้แก่ พนักงานที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๕

หมวด ๓

คุณสมบัติและลักษณะต้องห้าม

ข้อ ๒๔ พนักงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข. ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นผู้จัดตั้งพรรคการเมือง สมาชิกพรรคการเมือง ที่ปรึกษา กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่รับผิดชอบในการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่หรือผู้ปฏิบัติอื่นใดในพรรคการเมือง

(๓) เป็นผู้ที่มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรค ดังต่อไปนี้

(ก) โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

(ข) วัณโรคในระยะอันตราย

(ค) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

(ง) โรคติดยาเสพติดให้โทษ

(จ) โรคพิษสุราเรื้อรัง

(๔) เป็นภิกษุ สามเณร นักพรตหรือนักบวช ยกเว้นในขณะดำรงตำแหน่งเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการให้มิสถานะดังกล่าวเป็นการชั่วคราวตามความเชื่อทางศาสนาหรือตามจารีตประเพณี

(๕) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามกฎหมาย หรือเป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนเพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่

(๖) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(๗) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๘) เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๙) เป็นผู้ที่มีประวัติเสื่อมเสียในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

(๑๐) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ ราชการส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เพราะกระทำความผิดวินัยตามกฎหมาย กฎ หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐนั้น หรือถูกถอดถอนจากตำแหน่ง

- (๑๑) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกจากงานเพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่
- (๑๒) เป็นผู้เคยถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือออกจากงานเพราะเหตุหย่อนความสามารถ ประพฤติตนไม่เหมาะสม บกพร่องต่อหน้าที่ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน
- (๑๓) เป็นผู้เคยกระทำทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงาน
- (๑๔) เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกเพิกถอนสิทธิเลือกตั้ง

ข้อ ๒๕ พนักงานต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้อ ๓๐

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอันเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงาน คณะกรรมการอาจออนุมัติ ให้แต่งตั้งพนักงานที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งก็ได้ เว้นแต่คุณสมบัตินั้นเป็นคุณสมบัติตามที่กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการ การเลือกตั้งกำหนด

ในกรณีที่คณะกรรมการกำหนดให้ปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิใด เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งให้หมายถึงปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิที่ ก.พ. หรือคณะกรรมการรับรอง แล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ ผู้ได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด หากภายหลังปรากฏว่า ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๒๔ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น โดยไม่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการตามข้อ ๒๕ อยู่ก่อนก็ดี หรือมีกรณีต้องหาอยู่ก่อนและภายหลัง เป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีที่ต้องหาอยู่นั้นก็ดี ให้เลขาธิการสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานโดยพลัน แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามหน้าที่และอำนาจ และการได้รับเงินเดือนหรือ ผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากสำนักงานก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้น

ข้อ ๒๗ พนักงานผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามข้อ ๔๔ ข้อ ๔๖ และข้อ ๔๗ แล้ว หากภายหลังปรากฏว่า เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้เลขาธิการ แต่งตั้งผู้นั้นให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันที่ต้องใช้ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ผู้นั้นมีอยู่โดยพลัน แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้น ได้ปฏิบัติไปตามหน้าที่และอำนาจ และการได้รับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิ จะได้รับอยู่ก่อนได้รับคำสั่งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและ ระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ผู้นั้นมีอยู่

การรับเงินเดือน สิทธิและประโยชน์ของผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือ ตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่ไม่สามารถแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกัน และระดับเดียวกันตามวรรคหนึ่งได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้คณะกรรมการพิจารณามีมติเป็นการเฉพาะราย และให้ดำเนินการตามมติของคณะกรรมการ

หมวด ๔

การกำหนดตำแหน่ง การได้รับเงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่ง และค่าตอบแทน

ส่วนที่ ๑

การกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๒๘ ตำแหน่งพนักงานประจำมี ๔ ประเภท คือ

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหาร มีระดับและตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(ก) บริหารระดับสูง ได้แก่ รองเลขาธิการ และตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูง

(ข) บริหารระดับต้น ได้แก่ ผู้ช่วยเลขาธิการ และตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารระดับต้น

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มีระดับและตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(ก) อำนวยการระดับสูง ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ผู้ตรวจสอบภายใน และตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง

(ข) อำนวยการระดับต้น ได้แก่ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งประจำจังหวัด ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการศูนย์ และตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น มีระดับ ดังต่อไปนี้

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(จ) ระดับทรงคุณวุฒิ

(๔) ตำแหน่งประเภทปฏิบัติงาน ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ ตามที่สำนักงานกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ มีระดับ ดังต่อไปนี้

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับชำนาญงานพิเศษ

ข้อ ๒๙ ตำแหน่งพนักงานจะมีในสำนักงานใด จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผล งบประมาณ และความไม่ซ้ำซ้อนของภารกิจ และต้องเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตามข้อ ๓๐

ข้อ ๓๐ ให้สำนักงานจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน และจัดตำแหน่งในประเภทเดียวกัน และสายงานเดียวกันที่มีคุณภาพของงานเท่ากันโดยประมาณเป็นระดับเดียวกัน โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานและความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานด้วย

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลักและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย

ข้อ ๓๑ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน พนักงานตำแหน่งประเภทใด ระดับใด เทียบได้กับตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ให้เป็นไปตามที่สำนักงานกำหนด

ส่วนที่ ๒

การได้รับเงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งและค่าตอบแทน หรือสิทธิและประโยชน์อื่น

ข้อ ๓๒ อัตราเงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งและค่าตอบแทน หรือสิทธิและประโยชน์อื่น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๓๓ พนักงานผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งประเภทและระดับที่แต่งตั้งใหม่ ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับเดิม กรณีขึ้นเงินเดือนไม่ตรงกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่เดิม ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นเงินเดือนที่ใกล้เคียงกับเงินเดือนเดิมที่สุด แต่ต้องไม่ต่ำกว่าเงินเดือนเดิมและไม่เกินขั้นสูงสุดของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งประเภทและระดับนั้น

ข้อ ๓๔ พนักงานผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใดและระดับใด ซึ่งมีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น

เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งประเภทใดและระดับใด ก็เพื่อประโยชน์สำหรับพนักงานผู้ได้รับแต่งตั้งและได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทและระดับนั้นเท่านั้น โดยไม่ถือเป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือนที่จะนำไปคำนวณบำเหน็จ

พนักงานผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทและระดับที่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง หากมิได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทและระดับนั้น ไม่มีสิทธิได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น

หมวด ๕

การสรรหา การบรรจุ และแต่งตั้ง

ส่วนที่ ๑

การสรรหา

ข้อ ๓๕ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเป็นพนักงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งให้ดำเนินการโดยการสอบแข่งขัน

ข้อ ๓๖ การสรรหาตามข้อ ๓๕ ให้สำนักงานเป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันและจัดทำบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้เรียงตามลำดับคะแนนที่สอบแข่งขันได้จากมากไปน้อย แล้วประกาศบัญชีรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้นั้น เพื่อให้สำนักงานใช้บรรจุบุคคลเป็นพนักงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

หลักสูตรและวิธีดำเนินการเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ตลอดจนเกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

การสอบแข่งขันตามวรรคหนึ่ง สำนักงานอาจจัดสอบเองหรือมอบหมายให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้จัดสอบแทนก็ได้ หรือสำนักงานอาจนำรายชื่อผู้สอบแข่งขันได้จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐมาดำเนินการก็ได้

ข้อ ๓๗ ในกรณีมีเหตุจำเป็นพิเศษอันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงานและไม่สามารถสรรหาโดยวิธีการสอบแข่งขันตามข้อ ๓๕ ได้ สำนักงานโดยความเห็นชอบของอนุ ก.กต. อาจดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการอื่น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

การขึ้นบัญชีผู้ได้รับการสรรหาด้วยวิธีการอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้ใช้บัญชีดังกล่าวสำหรับการบรรจุบุคคลเป็นพนักงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้เพียงเฉพาะครั้งเดียวที่มีการสรรหาด้วยวิธีการอื่นเสร็จแล้วให้ถือว่าบัญชีนั้นเป็นอันยกเลิก

ข้อ ๓๘ ผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งใด หรือผู้ได้รับการสรรหาด้วยวิธีการอื่นในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม รวมตลอดถึงมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ ๓๙ ผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับการสรรหาด้วยวิธีการอื่นซึ่งอยู่ในลำดับที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ถ้าปรากฏว่าผู้นั้นขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือมีลักษณะต้องห้าม หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยไม่ได้รับการยกเว้นจากคณะกรรมการตามข้อ ๒๕ อยู่ก่อนการสอบแข่งขัน หรือการสรรหาด้วยวิธีการอื่น ให้เป็นอันยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ หรือบัญชีการสรรหาด้วยวิธีการอื่น แล้วแต่กรณี และจะบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งไม่ได้

ส่วนที่ ๒
การบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๔๐ การบรรจุบุคคลเป็นพนักงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ต้องบรรจุจากบุคคล ซึ่งเป็นผู้สอบแข่งขันได้หรือผู้ได้รับการสรรหาด้วยวิธีการอื่นในตำแหน่งนั้น ให้เลขาธิการเป็นผู้สั่งบรรจุ และแต่งตั้งเรียงตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ตามข้อ ๓๖ หรือในบัญชีผู้ได้รับการสรรหา ด้วยวิธีการอื่นตามข้อ ๓๗

ความในวรรคหนึ่ง ไม่ให้ใช้บังคับสำหรับการบรรจุบุคคลกลับเข้าเป็นพนักงานตามข้อ ๔๘ ข้อ ๔๙ และข้อ ๕๐

ข้อ ๔๑ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งใด ให้เลขาธิการเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

การบรรจุกลับผู้เคยเป็นพนักงานของสำนักงานเข้าปฏิบัติงาน ให้นำความในวรรคหนึ่งมาใช้ บังคับด้วยโดยอนุโลม

ข้อ ๔๒ ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อ ๔๐ วรรคหนึ่ง ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ ในตำแหน่งนั้น เพื่อพัฒนาและให้มีการเรียนรู้ระบบแบบแผน หลักและวิธีปฏิบัติงาน บทบาทและหน้าที่ ของพนักงานและแนวทางปฏิบัติตนมีกำหนดเวลาหกเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๔๓ การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งใดที่ไม่มีกำหนดไว้ในหมวด ๔ และไม่มีกำหนด ไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จะกระทำมิได้

หมวด ๖
การย้าย การเลื่อน และการบรรจุกลับ

ส่วนที่ ๑
การย้าย

ข้อ ๔๔ การย้ายพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากพนักงานผู้นั้น

ข้อ ๔๕ พนักงานผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง และตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด ให้เป็นตำแหน่งประเภทบริหารและตำแหน่งประเภทอำนวยการ ระดับสูง ผู้ใดปฏิบัติหน้าที่เดียวติดต่อกันเป็นเวลาครบสี่ปี ให้เลขาธิการพิจารณาดำเนินการให้มีการสับเปลี่ยนหน้าที่หรือย้ายไปปฏิบัติงานในหน้าที่หรือตำแหน่งอื่นเพื่อเป็นการหมุนเวียนเรียนรู้งาน และพัฒนาศักยภาพของบุคคล เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นอันเป็นประโยชน์แก่สำนักงาน จะให้คงอยู่ ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไปได้ครั้งละไม่เกินหนึ่งปี แต่ไม่เกินสองครั้ง

ข้อ ๔๖ การย้ายพนักงานอันเป็นการเปลี่ยนประเภทตำแหน่งหรือเปลี่ยนสายงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ส่วนที่ ๒
การเลื่อน

ข้อ ๔๗ การเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นตำแหน่งใด ให้เลื่อนและแต่งตั้งจากผู้ที่ได้รับคัดเลือก ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ส่วนที่ ๓
การบรรจุกลับ

ข้อ ๔๘ พนักงานผู้ใดที่ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อพ้นจากราชการทหารแล้วโดยไม่มีประวัติเสียหาย หากผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าเป็นพนักงาน ให้แจ้งเป็นหนังสือต่อสำนักงานภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร และให้เลขาธิการพิจารณาสั่งบรรจุกลับและแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งและได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเดิม

พนักงานซึ่งได้รับการบรรจุกลับเข้าปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้มีสิทธินับวันปฏิบัติงานก่อนถูกสั่งให้ออกจากงานรวมกับวันรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารและวันปฏิบัติงานเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้าปฏิบัติงานในสำนักงานแล้วเป็นเวลาปฏิบัติงานติดต่อกัน

พนักงานซึ่งอยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ที่ต้องออกไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อได้รับบรรจุกลับและแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้นต่อไป โดยนำข้อ ๔๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๔๙ พนักงานผู้ใดได้รับอนุมัติจากเลขาธิการให้ออกจากงานไปปฏิบัติภารกิจใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประเทศหรือสำนักงานเป็นกำหนดเวลาไม่เกินสี่ปี เมื่อครบกำหนดข้างต้น ถ้าผู้นั้นประสงค์จะขอบรรจุกลับเข้าปฏิบัติงานในสำนักงานภายในกำหนดเวลาหกเดือนนับแต่วันครบกำหนด ให้เลขาธิการพิจารณาสั่งบรรจุกลับและแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งและได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเดิมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๕๐ พนักงานผู้ใดออกจากงานไปแล้วและไม่ใช้กรณีถูกออกจากงานเพราะเหตุทุจริตประพฤติมิชอบ บกพร่องต่อหน้าที่ หรือหย่อนสมรรถภาพในการทำงาน หรือออกจากงานในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานและสำนักงานต้องการจะรับผู้นั้นเข้าปฏิบัติงาน เลขาธิการอาจพิจารณาสั่งบรรจุกลับและแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งและได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าเดิมก็ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๗
การรักษาการในตำแหน่ง

ข้อ ๕๑ ในกรณีที่ตำแหน่งพนักงานว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้และเป็นกรณีที่มีได้กำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เลขาธิการมีอำนาจสั่งให้พนักงานที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นได้

ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้มีหน้าที่และอำนาจตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น ในกรณีที่มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มติคณะกรรมการหรือคำสั่งคณะกรรมการ หรือสำนักงานแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ เป็นกรรมการ หรืออนุกรรมการ หรือให้มีหน้าที่และอำนาจอย่างใด ก็ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการหรืออนุกรรมการ หรือมีหน้าที่และอำนาจอย่างนั้น ในระหว่างรักษาการในตำแหน่ง แล้วแต่กรณี

หมวด ๘
การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ส่วนที่ ๑
การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๕๒ ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่และการใช้อำนาจของพนักงานเป็นไปโดยสุจริต เทียบธรรม ทั้งนี้ ตามที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๕๓ ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ และเข้าใจระเบียบ แบบแผน หลักและวิธีปฏิบัติงาน บทบาทและหน้าที่ รวมถึงแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี ทั้งนี้ ตามที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๕๔ ควรมีการพัฒนาพนักงานที่ได้รับการเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ตามที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๕๕ ควรมีการส่งเสริมพนักงานให้ได้รับการพัฒนาศักยภาพ โดยให้ไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศตามที่สำนักงานกำหนด

ส่วนที่ ๒

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๕๖ ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นพนักงานที่ดี

ข้อ ๕๗ พนักงานผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยเหมาะสมกับการเป็นพนักงาน และปฏิบัติหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจที่เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของ สำนักงาน ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาบำเหน็จความชอบอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือการได้เลื่อนเงินเดือนตามควรแก่กรณี

ข้อ ๕๘ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินบุคคลและผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อใช้ประกอบในการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน และพัฒนาพนักงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๕๙ พนักงานผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ ให้เลขาธิการพิจารณา เลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษตามระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน และเพื่อประโยชน์ในการรับสวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลอื่นด้วยก็ได้

หมวด ๙

การรักษาจริยธรรม

ข้อ ๖๐ พนักงานต้องถือและปฏิบัติตามข้อกำหนดทางจริยธรรมที่คณะกรรมการกำหนด เพื่อมุ่งประสงค์ให้เป็นพนักงานที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรี รวมทั้งต้องถือปฏิบัติในเรื่องดังต่อไปนี้ด้วย

- (๑) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- (๒) การยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- (๓) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- (๔) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติ
- (๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้อ ๖๑ พนักงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางจริยธรรม อันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดักเตือนแล้วนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้พนักงานผู้นั้น ได้รับการพัฒนาด้วยก็ได้

หมวด ๑๐

การสั่งให้พ้นจากตำแหน่งเป็นการชั่วคราว

ข้อ ๖๒ ในกรณีที่มีเหตุอันควรสงสัยโดยมีหลักฐานตามสมควรว่า พนักงานของสำนักงานผู้ใดกระทำการใดโดยไม่สุจริตหรือเอื้อประโยชน์หรือกลั่นแกล้งผู้ใดในการปฏิบัติหน้าที่หรือในการดำเนินการเลือกตั้งและมีความจำเป็น ให้เลขาธิการย้ายผู้นั้นให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่หรือท้องที่ที่ผู้นั้นอยู่ทันที แล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบโดยพลัน

ข้อ ๖๓ ให้เลขาธิการสั่งให้พนักงานพ้นจากหน้าที่และให้มาประจำสำนักงานเป็นการชั่วคราว ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น ดังต่อไปนี้

(๑) หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ บกพร่องในหน้าที่หรือประพฤตินไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และหากให้ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จะเป็นการเสียหายแก่ภารกิจและหน้าที่ที่เป็นความรับผิดชอบของคณะกรรมการหรือสำนักงาน

(๒) ประพฤตินไม่สมควรโดยไม่เคร่งครัดในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ มติ หรือคำสั่งที่คณะกรรมการหรือสำนักงานกำหนด อันส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

ผู้ได้รับคำสั่งให้ประจำสำนักงานเป็นการชั่วคราวตามวรรคหนึ่ง จะมีสิทธิได้รับเงินประเภทใด จำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการนั้น ทั้งนี้ ให้เลขาธิการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความเหมาะสมและกำหนดให้มีผู้กำกับ ดูแล พร้อมทั้งจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและความประพฤติทุกสามเดือนนับจากวันที่มาประจำสำนักงาน เมื่อผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนด จึงจะได้รับการพิจารณาให้กลับไปปฏิบัติหน้าที่เดิม แต่หากไม่ผ่านการประเมินสองครั้งติดต่อกัน เลขาธิการอาจพิจารณาย้ายหรือสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามควรแก่กรณี

หมวด ๑๑

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๖๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยและดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันเป็นมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

ข้อ ๖๕ พนักงานต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๖๖ พนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยจักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษ ตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๑๒

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๖๗ พนักงานต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๖๘ พนักงานต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

(๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ มติ หรือคำสั่งของคณะกรรมการและข้อกำหนดทางจริยธรรมตามที่คณะกรรมการกำหนด และต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของสำนักงาน

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ทางสำนักงานด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่และรักษาประโยชน์ของสำนักงาน

(๔) ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ และมติ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ทางสำนักงานหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางสำนักงาน จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นและเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่การปฏิบัติงานจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

(๖) ต้องรักษาความลับของทางสำนักงาน

(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติงาน

(๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่องานเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติงาน รวมถึงต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดทางจริยธรรมของพนักงาน

(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย

(๑๑) ต้องสนใจและรับทราบเหตุการณ์ความเคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายหรือส่งผลกระทบต่อภารกิจหน้าที่ในความรับผิดชอบและต้องป้องกันภัยอันตราย หรือผลกระทบดังกล่าวอย่างเต็มความสามารถ

(๑๒) กระทำการอื่นใดตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๖๙ พนักงานต้องไม่กระทำการอันใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่ปฏิบัติงานอันเป็นการกระทำการข่มผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่

(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

(๖) ต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

(๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการเล่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติงาน

(๘) ต้องไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๙) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่องาน

(๑๐) ไม่กระทำการอื่นใดตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๗๐ พนักงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อ ๖๗ และข้อ ๖๘ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๖๙ แล้วแต่กรณี ผู้นั้นถือเป็นผู้กระทำผิดวินัย

ข้อ ๗๑ การกระทำในลักษณะดังต่อไปนี้ ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้ใดหรือปฏิบัติหน้าที่ หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบคณะกรรมการหรือสำนักงาน

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มแวง หรือทำร้ายประชาชน ผู้ติดต่องานอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๗) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๖๘ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๖๙ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง

(๘) การเปิดเผยความลับของสำนักงาน การเปิดเผยรายงานการประชุมลับหรือข้อมูลที่ได้จากประชุมลับของคณะกรรมการหรือสำนักงานซึ่งยังมีได้มีมติให้เปิดเผยได้ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สำนักงานอย่างร้ายแรง

ข้อ ๗๒ การลงโทษพนักงานให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติ ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามข้อใด

หมวด ๑๒

การดำเนินการทางวินัย

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

ข้อ ๗๓ เมื่อมีการกล่าวหาหรือกรณีเป็นที่สงสัยว่า พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้เลขาธิการหรือผู้บังคับบัญชาที่เลขาธิการมอบหมายดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ แล้วรายงานผลการดำเนินการให้เลขาธิการ

เลขาธิการหรือผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่งและตามหมวดนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๗๔ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๗๓ หรือเป็นกรณีความดังกล่าวปรากฏต่อเลขาธิการ ให้เลขาธิการรับดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาข้อเท็จจริงในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่อง

ในกรณีที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ ๗๗ หรือข้อ ๗๙ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๗๕ หลักเกณฑ์ วิธีการและระยะเวลาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๗๖ เมื่อมีกรณีเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ ให้ผู้สั่งมีคำสั่งใหม่ และในคำสั่งดังกล่าวให้สั่งยกเลิกคำสั่งลงโทษเดิม พร้อมทั้งระบุวิธีดำเนินการเกี่ยวกับโทษที่ได้รับไปแล้วด้วย

ส่วนที่ ๒

การดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

ข้อ ๗๗ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาข้อเท็จจริงตามข้อ ๗๔ ปรากฏว่า กรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาเป็นมูลความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง เลขาธิการจะสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีโดยไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยก็ได้

กรณีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยตามวรรคหนึ่ง ให้นำความในข้อ ๗๘ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

กรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเลขาธิการเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่องข้อ ๗๘ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้เลขาธิการสั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลงโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ เลขาธิการจะสั่งลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาในสถานใด และอัตราโทษเพียงใด ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ส่วนที่ ๓

การดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๗๙ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาข้อเท็จจริงตามข้อ ๗๔ ปรากฏว่า กรณีมีมูลความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เลขาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยโดยเร็ว เว้นแต่ในกรณีที่เป็นการสอบสวนที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่คณะกรรมการกำหนด จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่สอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้ แต่ทั้งนี้ ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา

ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยดำเนินการเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อเลขาธิการ

ถ้าเลขาธิการเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ ๗๘ หรือข้อ ๘๐ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๘๐ ภายใต้บังคับวรรคสอง พนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ลงโทษปลดออก หรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าปลดออก เว้นแต่กรณีกระทำความผิดด้วยเหตุทุจริตไม่สามารถลดโทษ เป็นปลดออกได้

ในกรณีที่คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ตามข้อ ๗๙ วรรคหนึ่ง เห็นว่าพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เลขาธิการส่งเรื่องให้ อนุ ก.กต. พิจารณา เมื่ออนุ ก.กต. มีมติเป็นประการใด ให้เลขาธิการส่งหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากงาน

ข้อ ๘๑ พนักงานผู้ใดซึ่งออกจากงานอันมิใช่เพราะเหตุตาย มีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือ ก่อนออกจากงานว่า ขณะเป็นพนักงานได้กระทำความหรือละเว้นกระทำการใดอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ มติ หรือคำสั่งของคณะกรรมการหรือสำนักงาน หรือเป็นการกล่าวหาของผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาก่อนออกจากงานว่า ในขณะที่ เป็นพนักงานได้กระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับงาน หรือความผิดลหุโทษ เลขาธิการผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากงาน แต่ต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน

กรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกล่าวหา หรือฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญา หลังจาก ที่พนักงานผู้ใดออกจากงานแล้ว ให้เลขาธิการผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวน หรือพิจารณาดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้น ยังมีได้ออกจากงาน โดยต้องสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยขึ้นทำการสอบสวนภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน และต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน สำหรับกรณี ที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามข้อ ๗๙ วรรคหนึ่ง จะต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้น ออกจากงาน

ในกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษ หรือองค์การพิจารณา อุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยหรือองค์การตรวจสอบรายงานการดำเนินการทางวินัยมีคำวินิจฉัยถึงที่สุดหรือ มีมติให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง เพราะเหตุกระบวนการดำเนินการทางวินัย ไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้เลขาธิการผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัย ดำเนินการทางวินัยให้แล้วเสร็จภายใน สองปี นับแต่วันที่คำพิพากษาถึงที่สุด หรือมีคำวินิจฉัยถึงที่สุดหรือมีมติ แล้วแต่กรณี

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม ถ้าผลการสอบสวนพิจารณา ปรากฏว่า ผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ก็ให้งดโทษ

ความในข้อนี้ มิให้ใช้บังคับแก่พนักงานซึ่งถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อ ๘๕

ข้อ ๘๒ ในกรณีที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติหรือคณะกรรมการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐมีมติชี้มูลความผิดพนักงานผู้ใดซึ่งออกจากงานแล้ว

การดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษแก่พนักงานผู้นั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แล้วแต่กรณี

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง หากปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดอย่างไม่ร้ายแรง ก็ให้ลงโทษ

ส่วนที่ ๔

การรายงานผลดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๘๓ กรณีการดำเนินการทางวินัย เมื่อเลขาธิการได้สั่งลงโทษ หรือสั่งงดโทษ หรือสั่งยุติเรื่องตามหมวดนี้ ให้รายงานคณะกรรมการทราบ

ส่วนที่ ๕

การเป็นพยาน การกันเป็นพยาน และการลดโทษ

ข้อ ๘๔ พนักงานผู้ใดให้ข้อมูลต่อเลขาธิการหรือผู้บังคับบัญชาที่เลขาธิการมอบหมายหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานต่อผู้มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมาย หรือระเบียบของคณะกรรมการหรือสำนักงาน อันเป็นประโยชน์และเป็นผลดียิ่งต่อคณะกรรมการและสำนักงาน เลขาธิการอาจพิจารณาให้บำเหน็จความชอบเป็นกรณีพิเศษได้

พนักงานผู้ใดอยู่ในฐานะที่อาจจะถูกกล่าวหาว่า ร่วมกระทำผิดวินัยกับพนักงานอื่น ให้ข้อมูลต่อเลขาธิการหรือผู้บังคับบัญชาที่เลขาธิการมอบหมาย หรือให้ถ้อยคำต่อบุคคลหรือคณะบุคคลผู้มีหน้าที่สืบสวน สอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของคณะกรรมการหรือสำนักงานเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยที่ได้กระทำมาจนเป็นเหตุให้มีการสอบสวนพิจารณาทางวินัยแก่ผู้เป็นต้นเหตุแห่งการกระทำผิด เลขาธิการหรือผู้บังคับบัญชาที่เลขาธิการมอบหมายอาจใช้ดุลยพินิจกันผู้นั้นไว้เป็นพยานหรือพิจารณาลดโทษทางวินัยตามควรแก่กรณีได้

พนักงานผู้ใดให้ข้อมูลหรือให้ถ้อยคำในฐานะพยานตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองอันเป็นเท็จ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการการเป็นพยาน การกันเป็นพยาน และการลดโทษ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ส่วนที่ ๖

การสั่งพักงานและการสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน

ข้อ ๘๕ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

หรือความผิดพลาดใดๆ เลขาธิการมีอำนาจสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณาหรือผลแห่งคดีได้

ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนหรือพิจารณาว่า ผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดแต่ไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกและไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่นก็ให้เลขาธิการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่หรือกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันหรือในตำแหน่งประเภทและระดับที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

เมื่อได้มีการสั่งให้พนักงานผู้ใดพักงาน หรือออกจากงานไว้ก่อนแล้วภายหลังปรากฏว่า ผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีอื่นอีก เลขาธิการมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาและแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๗๙ ตลอดจนดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้

ในกรณีที่สั่งให้ผู้นั้นสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนกลับเข้าปฏิบัติงานหรือสั่งให้ผู้นั้นสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนออกจากงานด้วยเหตุอื่นที่มีใช่เป็นการลงโทษเพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ผู้นั้นมีสถานภาพเป็นพนักงานตลอดระยะเวลาระหว่างที่ถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนเสมือนว่าผู้นั้นเป็นผู้ถูกสั่งพักงาน

เงินเดือน เงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือนและเงินช่วยเหลืออย่างอื่นและการจ่ายเงินดังกล่าวของผู้ถูกสั่งพักงานและผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการนั้น

การสั่งพักงานให้สั่งพักตลอดเวลาที่สอบสวนหรือพิจารณา เว้นแต่ผู้ถูกสั่งพักงานผู้ใดได้ร้องทุกข์ตามข้อ ๘๙ และผู้มีอำนาจพิจารณาคำร้องทุกข์เห็นว่า สมควรสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้นเนื่องจากพฤติการณ์ของผู้ถูกสั่งพักงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณาและไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยต่อไป หรือเนื่องจากการดำเนินการทางวินัยได้ล่วงพ้นหนึ่งปีนับแต่วันพักงานแล้วยังไม่แล้วเสร็จและผู้ถูกสั่งพักงานไม่มีพฤติกรรมดังกล่าว ให้เลขาธิการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ก่อนการสอบสวนหรือพิจารณาเสร็จสิ้น

ให้นำความในวรรคหกมาใช้บังคับกับกรณีถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน การสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ระยะเวลาให้พักงานและให้ออกจากงานไว้ก่อน การให้กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่หรือกลับเข้าปฏิบัติงาน และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนหรือพิจารณาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๑๓

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

ข้อ ๘๖ ในการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ คณะกรรมการอาจจัดให้มีคณะกรรมการพิจารณาคำอุทธรณ์หรือคำร้องทุกข์ก็ได้

การแต่งตั้งคณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงสภาพร้ายแรงอันอาจทำให้การดำเนินการหรือการพิจารณาไม่เป็นกลางของผู้ที่จะเป็นอนุกรรมการ

ข้อ ๘๗ ให้คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นตามข้อ ๘๖ มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) กลับรองและพิจารณาคำอุทธรณ์หรือคำร้องทุกข์ตามข้อ ๘๘ หรือข้อ ๘๙ ทั้งที่เป็นปัญหาข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย หรือความเหมาะสมของการทำคำสั่งเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มภาระหรือลดภาระหรือใช้ดุลยพินิจในเรื่องความเหมาะสมของการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติหรือการทำคำสั่งดังกล่าว

(๒) เสนอความเห็นพร้อมเหตุผลประกอบการพิจารณาต่อคณะกรรมการ

(๓) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ส่วนที่ ๒

การอุทธรณ์

ข้อ ๘๘ พนักงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามระเบียบนี้ ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง

การพิจารณาอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งร้อยสี่สิบวัน หากพิจารณาไม่แล้วเสร็จให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินสองครั้ง โดยแต่ละครั้งต้องไม่เกินหกสิบวัน ทั้งนี้ เมื่อรวมระยะเวลาพิจารณาวินิจฉัยการอุทธรณ์ต้องไม่เกินสองร้อยสี่สิบวัน

กรณีคณะกรรมการให้คณะกรรมการตามข้อ ๘๖ พิจารณาอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้ขอขยายเวลาได้อีกซึ่งไม่เกินสองครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินหกสิบวัน และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย แล้วเสนอความเห็นพร้อมเหตุผลประกอบการพิจารณาต่อคณะกรรมการ ทั้งนี้ เมื่อรวมระยะเวลาพิจารณาการอุทธรณ์ของคณะกรรมการและวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการด้วยแล้วต้องไม่เกินสองร้อยสี่สิบวัน

เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้เลขาธิการดำเนินการให้เป็นไปตาม คำวินิจฉัยนั้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่คณะกรรมการมีคำวินิจฉัยและให้แจ้งพนักงานผู้นั้นทราบผลด้วยการอุทธรณ์ และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่คณะกรรมการกำหนด

ส่วนที่ ๓ การร้องทุกข์

ข้อ ๘๙ พนักงานผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของ ผู้บังคับบัญชา และเป็นกรณีที่ไม่อาจอุทธรณ์ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบ หรือถือว่าทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

กรณีพนักงานผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากงานตามระเบียบนี้ด้วยเหตุใด ๆ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ โดยให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง

การร้องทุกข์ที่เกิดจากผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่ง ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือ ขึ้นไปตามลำดับ เว้นแต่เหตุเกิดจากเลขาธิการให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการ

การร้องทุกข์และการพิจารณาวินิจฉัยร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๑๔

การออกจากงาน

ข้อ ๙๐ พนักงานออกจากงาน เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) เกษียณอายุ

(๓) ลาออกจากงานและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามข้อ ๙๑

(๔) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๒๖ ข้อ ๔๒ ข้อ ๘๕ หรือข้อ ๙๒ หรือถูกสั่งลงโทษ ปลดออก

หรือไล่ออก

พนักงานที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว ให้ออกจากงานเพราะเกษียณอายุตั้งแต่วันที่ถัดจาก วันสิ้นปีงบประมาณที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๙๑ พนักงานผู้ใดประสงค์จะขอลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา เหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง โดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้เลขาธิการเป็นผู้พิจารณา ก่อนวันขอลาออก

ในกรณีที่ผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวัน หากเลขาธิการ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตการลาออก เห็นว่ามีเหตุผลและความจำเป็นจะอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ ขอลาออกก็ได้

ในกรณีที่เลขาธิการเห็นว่า จำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานจะยับยั้งการลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกิน เก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผล ให้ผู้ขอลาออกทราบ เมื่อครบกำหนดเวลาการยับยั้งและผู้ขอลาออกมิได้ถอนหนังสือขอลาออกก่อนครบ กำหนดระยะเวลาการยับยั้ง ให้ถือว่า การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาตามที่ ได้ยับยั้งไว้

ในกรณีผู้ประสงค์จะขอลาออกจากงานได้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ชั้นหนึ่ง โดยยื่นก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ถ้าเลขาธิการมิได้อนุญาตให้ลาออกตามวรรคหนึ่ง และไม่ได้ยับยั้งการลาออกตามวรรคสาม ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานเพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมือง สมัครรับเลือกตั้งหรือเข้ารับเลือกเป็นสมาชิกรัฐสภา สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิก สภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น หรือตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนดให้ยื่นหนังสือขอลาออก ต่อผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่ง และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ ๙๒ เลขาธิการมีอำนาจสั่งให้พนักงานออกจากงานเพื่อรับบำเหน็จหรือผลประโยชน์ ตอบแทนอื่นได้ ในกรณีที่มีระเบียบกำหนดให้ผู้ถูกสั่งให้ออกมีสิทธิได้รับบำเหน็จหรือผลประโยชน์ ตอบแทนอื่น

การสั่งให้ออกจากงานเพื่อรับบำเหน็จหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น นอกจากทำได้ในกรณี ตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย

- (๑) เมื่อพนักงานผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (๒) เมื่อพนักงานผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใด ๆ ตามความประสงค์ของสำนักงาน
- (๓) เมื่อพนักงานผู้ใดขาดคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ ๒๔ ก. (๑) หรือ (๓) หรือมีลักษณะ ต้องห้ามตามข้อ ๒๔ ข. (๑) (๒) (๓) (๔) (๖) หรือ (๗)
- (๔) เมื่อสำนักงานเลิกหรือยุบส่วนงาน หรือตำแหน่งที่พนักงานปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงตำแหน่งอยู่ และไม่อาจสั่งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นใด
- (๕) เมื่อพนักงานผู้ใดบกพร่องในหน้าที่หรือไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของสำนักงานได้
- (๖) เมื่อพนักงานผู้ใดหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่ ถ้าให้ผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่สำนักงาน
- (๗) เมื่อพนักงานผู้ใดมีกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๗๙ และ ผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะรับฟังลงโทษตามข้อ ๘๐ แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณี ที่ถูกสอบสวน ถ้าให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่สำนักงาน

(๘) เมื่อพนักงานผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

การสั่งให้ออกจากงานตามวรรคสอง กรณีขาดคุณสมบัติตาม (๓) เฉพาะข้อ ๒๔ ก. (๓) กรณีหย่อนความสามารถตาม (๖) และกรณีมีมลทินมัวหมองตาม (๗) ให้นำความในข้อ ๗๙ และข้อ ๘๐ วรรคสอง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๘๓ เมื่อพนักงานผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้เลขาธิการสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

ผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากงานตามวรรคหนึ่งและต่อมาปรากฏว่า ผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้ออื่นอยู่ก่อนไปรับราชการทหาร ก็ให้เลขาธิการมีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกจากงานหนึ่งเป็นให้ออกจากงานตามข้ออื่นนั้นได้

ลักษณะ ๕

ลูกจ้าง

ข้อ ๘๔ สำนักงานอาจจ้างลูกจ้างได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

ให้คณะกรรมการจัดให้มีระเบียบว่าด้วยการจ้างลูกจ้างของสำนักงาน โดยกำหนดให้มีเรื่องการกำหนดตำแหน่ง ค่าจ้าง สิทธิและประโยชน์อื่น

ข้อ ๘๕ ให้นำความในลักษณะ ๑ การบริหารงานบุคคลของสำนักงาน ลักษณะ ๒ องค์กรบริหารงานบุคคล ลักษณะ ๓ การกำกับดูแลบังคับบัญชาสำนักงาน ลักษณะ ๔ การบริหารงานบุคคล ลักษณะ ๖ การอื่น ๆ และบทเฉพาะกาล มาใช้บังคับกับลูกจ้างด้วยโดยอนุโลม

ลักษณะ ๖

การอื่น ๆ

ข้อ ๘๖ การใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานซึ่งมิได้กำหนดไว้หรือยังมีได้กำหนดตามระเบียบนี้ ให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนสามัญ กฎ ก.พ. และระเบียบอื่นที่ออกตามความในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้

หากกรณีตามวรรคหนึ่ง การใดโดยสภาพของกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือประกาศไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ ให้คณะกรรมการมีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ หรือมติเพื่อใช้ปฏิบัติสำหรับกรณีหรือการนั้นได้ แต่ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและต้องคำนึงถึงความจำเป็นและความเหมาะสมตลอดจนภาระงบประมาณของสำนักงานเป็นสำคัญ

ข้อ ๙๗ คณะกรรมการหรือสำนักงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ มีอำนาจออกระเบียบหรือประกาศ นอกจากที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้เพื่อบังคับการหรือปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้ได้

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๙๘ ผู้ใดเป็นพนักงานซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อยู่ในวันหรือก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานตามระเบียบนี้ต่อไป

ผู้ใดเป็นพนักงานตามสัญญาจ้างตามระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อยู่ในวันหรือก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นยังคงเป็นพนักงานตามสัญญาจ้างต่อไปจนกว่าจะครบกำหนดตามสัญญาจ้างหรือเงื่อนไขตามสัญญาจ้างหรือเพราะเหตุขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามหรือลาออก

ข้อ ๙๙ ในระหว่างที่คณะกรรมการหรือสำนักงานยังมีได้กำหนดกรณีหรือการใดเพื่อปฏิบัติการตามระเบียบนี้ ให้นำระเบียบ ข้อกำหนด ประกาศ มติและคำสั่งคณะกรรมการและสำนักงานที่ใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้โดยอนุโลม

ข้อ ๑๐๐ การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการหรือที่ได้ดำเนินการตามระเบียบคณะกรรมการการเลือกตั้งว่าด้วยการบริหารงานบุคคลที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้เป็นอันใช้ได้และให้ดำเนินการตามระเบียบฉบับดังกล่าวต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ เว้นแต่กรณีไม่สามารถดำเนินการได้ การจะดำเนินการต่อไปในกรณีนั้น เป็นประการใด ให้นำเสนอคณะกรรมการพิจารณาเป็นรายกรณี

ข้อ ๑๐๑ ให้สำนักงานจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และจัดให้พนักงานเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงาน และระดับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ แล้วประกาศให้ทราบ

ภายใต้บังคับข้อ ๒๘ ในการจัดให้พนักงานเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง หากมีเหตุผลและความจำเป็น คณะกรรมการอาจอนุมัติให้พนักงานมีคุณสมบัติต่างจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นการเฉพาะตัวได้

เมื่อสำนักงานดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้เลขาธิการสั่งแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งใหม่ภายในสามสิบวันนับแต่วันประกาศโดยให้มีสิทธิได้รับเงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่ง และค่าตอบแทนหรือสิทธิและประโยชน์อื่น ตามที่ได้รับอยู่ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับไปพลางก่อน จนกว่าจะมีการยกเลิก เปลี่ยนแปลง หรือแก้ไข

การเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ของพนักงานตามระเบียบนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สำนักงานกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๐๒ การจัดพนักงานเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง สายงานและระดับตำแหน่ง ต้องไม่กระทบสิทธิการได้รับเงินเดือน เงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งและค่าตอบแทนหรือสิทธิและประโยชน์อื่นของพนักงานซึ่งมีหรือได้รับอยู่เดิมก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ

ข้อ ๑๐๓ ในวาระเริ่มแรก

(๑) เพื่อประโยชน์ในการนับอายุงานของพนักงานในการเลื่อนตำแหน่งหรือเพื่อให้ได้รับสิทธิอันเกิดจากตำแหน่ง หรือในการอื่นใด ให้พนักงานยังคงมีสิทธิอยู่เช่นเดียวกับสิทธิที่มีอยู่เดิมก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ

(๒) การจัดพนักงานเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ถ้าตำแหน่งใดไม่ได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ หรือหากจัดพนักงานเข้าสู่ตำแหน่งใหม่แล้ว และจะทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวต่ำกว่าประเภทและระดับตำแหน่งเดิม หรือต่ำกว่าระดับตำแหน่งเดิม ให้คณะกรรมการกำหนดตำแหน่งนั้นไว้เป็นการเฉพาะตัวสำหรับพนักงานผู้นั้น โดยให้มีสิทธิและประโยชน์อื่นตามข้อ ๑๐๑ และข้อ ๑๐๒ และเมื่อพนักงานผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้ปรับตำแหน่งนั้นเป็นตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

อิทธิพร บุญประคอง

ประธานกรรมการการเลือกตั้ง