



ข้อบังคับพนักงานองค์การสวนสัตว์

พ.ศ. 2552

.....

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับพนักงานองค์การสวนสัตว์ พ.ศ. 2551 ให้สอดคล้องกับโครงสร้างขององค์การสวนสัตว์ และมีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 13 (7) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนสัตว์ พ.ศ. 2497 คณะกรรมการองค์การสวนสัตว์ จึงกำหนดข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับพนักงานองค์การสวนสัตว์ พ.ศ. 2552”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกข้อบังคับพนักงานองค์การสวนสัตว์ พ.ศ. 2551

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งอื่นใดในส่วนที่มีกำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือขัดแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ 4 ในข้อบังคับนี้

“องค์การ”	หมายถึง	องค์การสวนสัตว์
“ประธานกรรมการ”	หมายถึง	ประธานกรรมการองค์การสวนสัตว์
“คณะกรรมการ”	หมายถึง	คณะกรรมการองค์การสวนสัตว์
“ผู้อำนวยการ”	หมายถึง	ผู้อำนวยการองค์การสวนสัตว์
“รองผู้อำนวยการ”	หมายถึง	รองผู้อำนวยการองค์การสวนสัตว์
“ผู้อำนวยการส่วน”	หมายถึง	ผู้อำนวยการส่วนตามโครงสร้างองค์การสวนสัตว์
“ผู้อำนวยการสำนัก”	หมายถึง	ผู้อำนวยการสำนักผู้อำนวยการตามโครงสร้างองค์การสวนสัตว์

-2-/“ผู้อำนวยการสวน”...

“ผู้อำนวยการสวน”	หมายถึง	ผู้อำนวยการสวนสัตว์ตามโครงสร้าง องค์การสวนสัตว์
“พนักงาน”	หมายถึง	พนักงานองค์การสวนสัตว์
“ปี”	หมายถึง	ปีงบประมาณ นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีหนึ่งถึงวันที่ 30 กันยายนของปีถัดไป
“รอบปีที่แล้วมา”	หมายถึง	ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคมของปีหนึ่ง ถึง วันที่ 30 มิถุนายน ของปีถัดไป
“เงินเดือน”	หมายถึง	เงินที่องค์การจ่ายเป็นค่าตอบแทนแก่พนักงาน ในการทำงานเป็นรายเดือน แต่ไม่รวมถึงเงิน ตอบแทนที่มีลักษณะค่าล่วงเวลา เงินรางวัล ค่าวิชาชีพ เงินประจำตำแหน่ง หรือประโยชน์ อย่างอื่น

ข้อ 5 ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้
กรณีมีปัญหาการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการนำเสนอคณะกรรมการ เพื่อ
วินิจฉัย
การใดที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือการปฏิบัตินอกจากที่ระบุไว้ในข้อบังคับนี้
ให้ผู้อำนวยการนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเป็นกรณีไป คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ถือเป็น
ที่สุด

หมวด 1

การแบ่งส่วนงาน ลำดับการบังคับบัญชา และอัตราเงินเดือนของพนักงาน

ข้อ 6 การแบ่งส่วนงานและหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละส่วนงาน ให้เป็นไปตามที่
ผู้อำนวยการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ 7 ลำดับการบังคับบัญชาของพนักงาน

- (1) ผู้อำนวยการองค์การสวนสัตว์
- (2) รองผู้อำนวยการองค์การสวนสัตว์
- (3) ผู้อำนวยการสำนัก/ ผู้อำนวยการส่วน/ ผู้อำนวยการสวน

- (4) ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วน/ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสวน
- (5) หัวหน้าฝ่าย
- (6) หัวหน้างาน

ข้อ 8 พนักงานมี 11 ระดับ คือ

- (1) พนักงานระดับ 1
- (2) พนักงานระดับ 2
- (3) พนักงานระดับ 3
- (4) พนักงานระดับ 4
- (5) พนักงานระดับ 5
- (6) พนักงานระดับ 6
- (7) พนักงานระดับ 7
- (8) พนักงานระดับ 8
- (9) พนักงานระดับ 9
- (10) พนักงานระดับ 10
- (11) ผู้อำนวยการระดับ 11

ข้อ 9 อัตราเงินเดือนของพนักงาน ตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของพนักงานให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายข้อบังคับนี้

เพื่อประโยชน์ขององค์การ จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนหรือรายวันเพื่อทำงานเฉพาะกิจหรือภายในกำหนดระยะเวลาใดเวลาหนึ่งก็ได้ อัตราค่าจ้างให้ผู้อำนวยการพิจารณาตามวุฒิการศึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน

หมวด 2

การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นจากตำแหน่ง

ข้อ 10 พนักงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและต้องไม่มีคุณสมบัติต้องห้าม ดังนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 60 ปีบริบูรณ์ ในวันที่สมัครเข้าเป็นพนักงาน
- (3) เป็นผู้เสียมลในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(4) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคดังต่อไปนี้

(4.1) โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจ แก่สังคม

(4.2) วัณโรคในระยะอันตราย

(4.3) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

(4.4) โรคติดยาเสพติดให้โทษ

(4.5) โรคพิษสุราเรื้อรัง

(5) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการหรือพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจาก ราชการหรือออกจากงาน

(6) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(7) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง ยกเว้น ชาวต่างประเทศหรือบุคคลซึ่งองค์การมีความจำเป็นต้องจ้างเป็นกรณีพิเศษ

(8) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่ง หรือเงินเดือนประจำ รวมทั้งข้าราชการ การเมือง ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองซึ่งมีฐานะเทียบเท่า พนักงานส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น สมาชิกสภาเขต หรือสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ผู้บริหารท้องถิ่น และพนักงาน หรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ

(9) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(10) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษ สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(11) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงาน อื่นของรัฐ

(12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษปลดออกเพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับของ องค์การ หรือตามกฎหมายอื่น

(13) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับของ องค์การ หรือตามกฎหมายอื่น

(14) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้าเป็นพนักงาน

ความใน (1) มิให้บังคับแก่พนักงานชาวต่างประเทศหรือบุคคล ซึ่งองค์การมีความ จำเป็นต้องจ้างเป็นกรณีพิเศษ

ข้อ 11 ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตรงตามตำแหน่งที่องค์การกำหนด

ข้อ 12 แบบใบสมัคร การยื่นใบสมัคร วิธีการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือก รวมทั้งวิธีการอื่นใดอันจำเป็นเกี่ยวกับการบรรจุพนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 13 เมื่อสอบแข่งขัน หรือสอบคัดเลือก หรือได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานแล้ว ให้บรรจุผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่การงานเป็นเวลาไม่เกิน 90 วัน หากปรากฏว่าในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่การงานเป็นผู้มีความประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานก็ให้สั่งเลิกจ้าง หากปรากฏว่าในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่การงานเป็นผู้มีความประพฤติดีและมีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งก็ให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานต่อไป

ข้อ 14 การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานตามคุณวุฒิ และหรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (1) ตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสวน ลงมาให้ผู้ช่วยราชการเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง
- (2) ตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วน หรือผู้อำนวยการสวน ให้ผู้ช่วยราชการเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง แล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบ

ข้อ 15 พนักงานซึ่งได้รับการบรรจุตามวุฒิให้บรรจุในอัตราเงินเดือนและดำรงตำแหน่งตามที่องค์การกำหนด โดยอัตราเงินเดือนแรกบรรจุให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามวุฒิของพนักงานแบบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ 16 การเลื่อนตำแหน่งหรือระดับหนึ่งระดับ ให้กระทำโดยการสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือก และจะต้องมีคุณสมบัติดังนี้

- (1) มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง
- (2) ดำรงตำแหน่งในระดับต่ำกว่าตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้น หรือตำแหน่งที่เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
- (3) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นหรืองานที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
- (4) ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำสุดของระดับที่จะเลื่อนขึ้น

-6-ข้อ 17 พนักงาน...

ข้อ 17 พนักงานพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (3) มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์
- (4) ถูกเลิกจ้าง
- (5) ถูกสั่งลงโทษปลดออก
- (6) ถูกสั่งลงโทษไล่ออก

การพ้นจากตำแหน่งของพนักงาน ซึ่งอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้พ้นเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณของปีที่พนักงานผู้นั้นอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ข้อ 18 พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากองค์การให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปชั้นหนึ่ง โดยให้ผู้ได้รับใบลา เสนอตามลำดับชั้น และให้ผู้อำนวยการพิจารณาโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่พนักงานขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาเขตหรือสมาชิกสภากรุงเทพมหานคร ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ 19 ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออก

กรณีพนักงานที่ลาออกเป็นพนักงานตั้งแต่ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วน หรือผู้อำนวยการสวนขึ้นไปให้ผู้อำนวยการรายงานให้คณะกรรมการทราบด้วย

การลาออก นอกจากกรณีตามข้อ 18 วรรคสอง ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานขององค์การ จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกิน 90 วัน นับตั้งแต่วันขอลาออกก็ได้

ข้อ 20 ถ้าผู้ขอลาออกถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยหรือกระทำผิดในคดีอาญาที่มีใช้ความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการอย่างน้อย 3 คน เพื่อทำการสอบสวนผู้นั้นก่อนอนุญาตให้ลาออก

ข้อ 21 การเลิกจ้างพนักงาน จะกระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) ขาดคุณสมบัติทั่วไปในการเป็นพนักงานองค์การ

- (2) ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของตน เช่น ดิถยาเสพติดให้โทษชั้นรุนแรง หมกมุ่นการพนัน เสพเครื่องทองของเมาในเวลางานเป็นอาชญา และ ขาดงานเป็นอาชญา
- (3) ถูกลงโทษทางวินัยเป็นอาชญา
- (4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก สำหรับความผิดที่กำหนดโทษชั้นหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท
- (5) ทูพพลภาพหรือเจ็บป่วย โดยแพทย์ของสถานพยาบาลของทางราชการ มีความเห็นว่า ไม่สามารถหรือไม่สมควรปฏิบัติงานอีกต่อไป
- (6) พนักงานผู้นั้นขาดงานเป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (7) พนักงานผู้นั้น มีความประพฤติและมีผลงานไม่ผ่านตามหลักเกณฑ์ ที่องค์การกำหนดเป็นระยะเวลา 3 ปี ติดต่อกัน

พนักงานที่ถูกเลิกจ้างตาม (3) (5) และ (7) มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามกฎหมายว่าด้วย แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ และพนักงานที่ถูกเลิกจ้างตาม (2) - (7) มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ ตาม ข้อบังคับองค์การสวนสัตว์ ว่าด้วยเงินกองทุนบำเหน็จพนักงานองค์การสวนสัตว์ หรือเงินกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ ตามข้อบังคับองค์การสวนสัตว์ว่าด้วยเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานองค์การสวนสัตว์ แล้วแต่กรณี

ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลิกจ้างพนักงาน แต่ถ้าเป็นพนักงานตำแหน่งตั้งแต่ รองผู้อำนวยการขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

การสั่งเลิกจ้างพนักงานตาม (1)(2)(3)(6)และ(7) ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการ อย่างน้อย 3 คน เพื่อทำการสอบสวน โดยให้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุน ข้อกล่าวหาเท่าที่มีอยู่ให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหา นำพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ ข้อกล่าวหาด้วย

เมื่อได้มีการสอบสวนเป็นที่เรียบร้อยและผู้อำนวยการเห็นสมควรเลิกจ้าง ก็ให้ ผู้อำนวยการสั่งเลิกจ้างได้ สำหรับตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วนและผู้อำนวยการ สอนขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ 22 การบรรจุ การแต่งตั้ง และการสั่งให้พ้นจากตำแหน่ง ให้ผู้อำนวยการออกคำสั่ง เป็นลายลักษณ์อักษร

หมวด 3

การโยกย้าย และสับเปลี่ยนหน้าที่

ข้อ 23 การย้ายด้วยการแต่งตั้งให้พนักงานผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นโดยต้องเปลี่ยนเลขที่ตำแหน่งให้ทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อ 24 การสับเปลี่ยนหน้าที่ ให้ทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เป็นอำนาจของผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(1) ตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วนหรือผู้อำนวยการสวนขึ้นไป ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้สั่งสับเปลี่ยนหน้าที่แล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบ

(2) ตำแหน่งระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสวนลงมา ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้สั่งสับเปลี่ยนหน้าที่

ข้อ 25 การสับเปลี่ยนหน้าที่ด้วยการให้พนักงาน หมุนเวียนกันปฏิบัติหน้าที่โดยไม่ต้องเปลี่ยนตำแหน่งให้ทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) การสับเปลี่ยนหน้าที่โดยไม่สับเปลี่ยนตำแหน่ง ให้กระทำได้เฉพาะกรณีจำเป็นที่ไม่สามารถแต่งตั้งหรือมอบหมายให้พนักงานอื่นปฏิบัติหน้าที่นั้นได้

(2) หน้าที่ที่สับเปลี่ยนต้องมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงานที่จะทำการสับเปลี่ยน

ข้อ 26 การย้ายพนักงานตามข้อ 23 ให้ทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เป็นอำนาจของผู้ดำรงตำแหน่ง ดังนี้

(1) ตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วน หรือผู้อำนวยการสวนขึ้นไป ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ออกคำสั่งแล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบ

(2) ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสวน ลงมาให้ผู้อำนวยการออกคำสั่งโยกย้าย

หมวด 4

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหาร

ข้อ 27 ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารกิจการขององค์การ กับให้มีรองผู้อำนวยการเป็นผู้ช่วยบริหารกิจการขององค์การรองจากผู้อำนวยการ

การปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการ ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย กรณีที่ผู้อำนวยการไม่อยู่หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ผู้อำนวยการมอบหมายให้รองผู้อำนวยการคนใดคนหนึ่ง เป็นผู้รักษาการแทน

หากผู้อำนวยการไม่ได้มอบหมายให้รองผู้อำนวยการคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาการแทน ตามวรรคสาม ให้ประธานกรรมการแต่งตั้งรองผู้อำนวยการ หรือกรรมการคนใดคนหนึ่งที่มีความเหมาะสมเป็นผู้รักษาการแทนก็ได้

ในกรณีตำแหน่งผู้อำนวยการว่างลง ให้คณะกรรมการแต่งตั้งกรรมการองค์การคนใดคนหนึ่ง หรือรองผู้อำนวยการคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งนั้น

ข้อ 28 ผู้อำนวยการ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

(1) ปกครองพนักงานและลูกจ้างในองค์การตลอดจนให้บำเหน็จความชอบและลงโทษตามข้อบังคับที่คณะกรรมการได้วางไว้

(2) ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนสัตว์

(3) ลงนามสัญญาในกิจการทั่วไปที่คณะกรรมการเห็นชอบแล้ว หรือระเบียบกำหนดไว้ให้อยู่ในอำนาจของผู้อำนวยการ

(4) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ 29 ให้ส่วนตรวจสอบขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ

ข้อ 30 ให้ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วน และผู้อำนวยการสวน เป็นผู้บังคับบัญชาในสำนัก ส่วนหรือสวนนั้น และบริหารงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้อำนวยการ

ข้อ 31 ให้หัวหน้าฝ่าย เป็นผู้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้นๆ และบริหารงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วน หรือผู้อำนวยการสวนนั้น

ข้อ 32 ให้หัวหน้างานเป็นผู้บังคับบัญชาในงานนั้นๆ และบริหารงานภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้าฝ่ายนั้น

ข้อ 33 ในกรณีตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วน ผู้ช่วยผู้อำนวยการสวน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการสวน และรองผู้อำนวยการว่างลง ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานที่เห็นสมควรเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งนั้น

กรณีผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วน และผู้ช่วยผู้อำนวยการสวนไม่อยู่ หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วน หรือผู้อำนวยการสวนแต่งตั้งพนักงานที่เห็นสมควรเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งนั้นชั่วคราว

กรณีผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วน หรือผู้อำนวยการสวนไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการสวน แล้วแต่กรณีเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งนั้นชั่วคราว ในกรณีที่ไม่มีผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วน ผู้ช่วยผู้อำนวยการสวน หรือมีแต่ไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วน หรือผู้อำนวยการสวน แต่งตั้งพนักงานที่เห็นสมควรเป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นชั่วคราวและให้รายงานผู้อำนวยการทราบด้วย

หมวด 5

การปรับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้ตรงตามวุฒิ

ข้อ 34 ในกรณีมีอัตราและตำแหน่งว่างให้ผู้อำนวยการมีอำนาจพิจารณาปรับตำแหน่งของพนักงานตามวุฒิการศึกษา ที่องค์การได้กำหนดไว้ให้วุฒิทางการศึกษานั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ 35 การปรับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนให้ตรงตามวุฒิข้อ 34 ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (1) ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะปรับ
- (2) ต้องพิจารณาคัดเลือกพนักงานที่ระดับต่ำกว่าที่จะปรับตำแหน่ง 1 ระดับ กรณีไม่มี ให้คัดเลือกระดับที่ต่ำกว่าถัดมา
- (3) กรณีจำเป็นต้องปรับตำแหน่งพนักงานที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตาม (2) เพื่อประโยชน์แก่งานขององค์การให้กระทำได้ โดยต้องระบุเหตุผลและความจำเป็นประกอบการพิจารณาปรับ ทุกกราย

ข้อ 36 การปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานให้ได้รับตามวุฒิการศึกษา ให้อยู่ในอำนาจของผู้อำนวยการ

ข้อ 37 พนักงานผู้ใดได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาเพิ่มเติมภายในประเทศหรือต่างประเทศ ในสาขาวิชาที่องค์การกำหนด ให้ได้รับพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนตามวุฒิทางการศึกษาที่สูงขึ้นตั้งแต่วันที่กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ในสาขาวิชานั้นได้

ข้อ 38 การปรับอัตราเงินเดือนให้ตรงตามวุฒิ ไม่ถือว่าเป็นการบรรจุใหม่ หรือเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ผู้ที่ได้รับการปรับอัตราเงินเดือนให้ตรงตามวุฒิจะได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน สำหรับความชอบประจำปี

หมวด 6

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ 39 การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ให้เลื่อนได้ปีละไม่เกิน 2 ครั้ง ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

พนักงานผู้ใดซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนตามข้อ 45 และผู้อำนวยการเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่จะต้องพ้นจากตำแหน่งไปเพราะอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ผู้อำนวยการจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ไม่เกิน 2 ชั้น เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินบำนาญให้ผู้นั้นในวันสิ้นปีก่อนที่จะพ้นจากตำแหน่งก็ได้ แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน และได้ถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัยมาแล้ว ผู้บังคับบัญชาสามารถเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีต่อไปให้พนักงาน ผู้นั้นได้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

ข้อ 40 การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของพนักงานไม่เกิน 2 ชั้น ให้อยู่ในดุลยพินิจและอำนาจของผู้อำนวยการที่จะสั่งเลื่อนได้ เว้นแต่พนักงานตำแหน่งผู้อำนวยการสวน และตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ให้ผู้อำนวยการเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ 41 การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาผลงานโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณของงานในตำแหน่งที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

การพิจารณาผลงานของพนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามวรรค 1 ให้ผู้บังคับบัญชาระดับต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณา แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยความเห็นเสนอไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการ

ข้อ 42 เมื่อผู้อำนวยการได้รับรายงานผลการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ 41 แล้วเห็นว่าพนักงานผู้นั้นปฏิบัติงานตามหน้าที่ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร หรือไม่อยู่ในเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ ก็ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้นั้น

ข้อ 43 พนักงานผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ครึ่งขั้นต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์ หรือผลงานยังไม่อยู่ในระดับที่จะให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าต่องานขององค์การ

(2) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่า 4 เดือน

(3) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลา มาก โดยถือหลักเกณฑ์วันลารวมทั้งลากิจ และลาป่วยไม่เกิน 45 วันทำการ เว้นแต่

(3.1) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลา

(3.2) ลาคลอดบุตรไม่เกิน 90 วัน

(3.3) ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานตามคำสั่งแพทย์ ไม่ว่าจะคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน 90 วันทำการ

(3.4) ลาป่วย เพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่

(3.5) ลาพักผ่อนประจำปี

(4) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มาทำงานสายเกินกว่า 30 ครั้ง

(5) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงาน เว้นแต่เหตุสุดวิสัย

(6) ในปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเป็นพนักงานหรือเลื่อนตำแหน่ง แล้วแต่กรณี มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน

การนับระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่เริ่มบรรจุทดลองปฏิบัติงาน

(7) ในรอบปีที่แล้วมา ถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศ หรือต่างประเทศ ตามข้อบังคับองค์การว่าด้วยการนั้น ต้องมีเวลาปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 8 เดือน

ข้อ 44 พนักงานผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีหนึ่งขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ในรอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่องค์การ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน

(2) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

(3) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่า 4 เดือน

(4) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลาพัก โดยถือเกณฑ์วันลารวมทั้งลากิจและลาป่วยไม่เกิน 45 วันทำการ เว้นแต่

(4.1) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลา

(4.2) ลาคลอดบุตรไม่เกิน 90 วัน

(4.3) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานตามคำสั่งแพทย์ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกิน 90 วันทำการ หรือ

(4.4) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่

(4.5) ลาพักผ่อนประจำปี

(5) ในรอบปีที่แล้วมา ต้องไม่มาทำงานสายเกินกว่า 30 ครั้ง

(6) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงาน เว้นแต่เหตุสุดวิสัย

(7) ในปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน หรือเลื่อนตำแหน่งแล้วแต่กรณีมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 8 เดือน

การนับระยะเวลาที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่เริ่มบรรจุทดลองปฏิบัติงาน

(8) ในรอบปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาเพิ่มเติมในประเทศหรือต่างประเทศ ตามข้อบังคับองค์การว่าด้วยการนั้น ต้องมีเวลาปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 8 เดือน

ข้อ 45 พนักงานผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษมากกว่า 1 ขั้น แต่ไม่เกิน 2 ขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (1) ในปีที่แล้วมาใช้เวลาทำงานครบ 12 เดือน
- (2) ในรอบปีที่แล้วมาของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน มีวันลาจลาจลป่วย รวมกันไม่เกิน 15 วันทำการ
- (3) ในรอบปีที่แล้วมาของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องไม่มาทำงานสายเกินกว่า 10 ครั้ง
- (4) ในรอบปีที่แล้วมาของการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน จนกระทั่งถึงวันที่จะเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ถูกลงโทษทางวินัย
- (5) ในรอบปีที่แล้วมาของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องไม่ขาดงาน เว้นแต่เหตุสุดวิสัย
- (6) ในรอบปีที่แล้วมาของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ได้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานทั้งในและนอกประเทศ ยกเว้นการไปปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายหรือการปฏิบัติงานหน้าที่อื่น ตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ทำไว้กับองค์การ หรือตามลัทธิหรือหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- (7) ในรอบปีที่แล้วมาของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้อุทิศเวลา ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ จนมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี หรือปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อองค์การเป็นพิเศษ ทั้งนี้ยังได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่เป็นผลดีด้วย หรือปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ต้องมีการเสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ หรือปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่องค์การและประเทศชาติ

ข้อ 46 พนักงานผู้ใดซึ่งผู้อำนวยการเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ถ้าผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัย หรือถูกฟ้องในคดีอาญาก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อสอบสวนพิจารณาเสร็จแล้วในปีใด ผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษหรือไม่มีมลทินหม่อมอง ก็ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีนั้นได้ และให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ต้องรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ให้ตามลัทธิด้วย

ข้อ 47 การเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกจากตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

หมวด 7

การกลับเข้าทำงาน

ข้อ 48 การพิจารณาบุคคลที่ออกจากงานไปแล้วและสมัครเพื่อบรรจุกลับเข้าเป็นพนักงานองค์การ ให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่ลาไปดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือสมัครรับเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือลาออกเพื่อติดตามคู่สมรสไปราชการ ณ ต่างประเทศ หรือผู้ที่ออกจากองค์การไปเพราะถูกยุบเลิกตำแหน่ง และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

- (1) ผู้สมัครกลับเข้าเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามที่องค์การกำหนด
- (2) ผู้สมัครกลับเข้าเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง
- (3) ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนต้องไม่สูงกว่าที่เคยได้รับอยู่เดิมก่อนออกจากงาน

ข้อ 49 การบรรจุและแต่งตั้งผู้สมัครกลับเข้าเป็นพนักงาน ให้ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้ เป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

- (1) การบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วน และผู้อำนวยการสวน ให้ผู้อำนวยการเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการ เมื่อได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการแล้ว ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง
- (2) การบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วน และผู้ช่วยผู้อำนวยการสวนลงมา ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง

หมวด 8

การลา

ข้อ 50 การลาของพนักงานให้เป็นไปตามระเบียบการลาที่องค์การกำหนด

หมวด 9

วันทำงานและวันหยุด

ข้อ 51 วันทำงานและวันหยุดของพนักงาน มีดังนี้

- (1) องค์การเป็นหน่วยงานที่ต้องเปิดบริการแก่ประชาชนทุกวัน โดยไม่เว้นวันหยุด จึงมีวันทำงานตั้งแต่วันจันทร์-วันอาทิตย์ ดังนั้นจึงให้แต่ละสำนัก ส่วนหรือสวน กำหนดช่วงเวลา

-16-/ทำงานให้...

ทำงานให้อยู่ในช่วงใดก็ได้ แต่ต้องมีเวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง โดยหยุดพักรับประทานอาหารกลางวัน 1 ชั่วโมง ซึ่งนับรวมเป็นเวลาทำงาน ทั้งนี้ให้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่และความเหมาะสมในการบริการประชาชน

(2) พนักงานมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 วัน ทั้งนี้ให้แต่ละสำนัก ส่วนหรือสวนเป็นผู้กำหนดวันหยุดให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่ปฏิบัติของแต่ละบุคคล

(3) วันหยุดงานตามประเพณี ได้แก่ วันหยุดราชการประจำปี และวันแรงงานแห่งชาติ

กรณีวันหยุดงานตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้พนักงานหยุดงานในวันทำงานถัดไป หรือตามที่อยู่บังคับบัญชาจะเห็นสมควร

กรณีวันจัดงานพิเศษขององค์การตรงกับวันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ใด ให้พนักงานหยุดงานวันอื่นทดแทนตามที่อยู่บังคับบัญชาจะเห็นสมควร

ข้อ 52 ในกรณีที่เป็นการอันมีลักษณะที่จะต้องทำติดต่อกันไปจะหยุดเสียมิได้ หรือเป็นงานซึ่งผู้อำนวยการเห็นสมควรกำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน สำหรับงานนั้นเป็นอย่างอื่นนอกจากที่กล่าวในข้อ 51 ผู้อำนวยการจะกำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน และวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นอย่างอื่นตามที่เห็นสมควรก็ได้ แต่โดยเฉลี่ยแล้วต้องมีเวลาทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมง และไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์

ข้อ 53 การทำงานนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในข้อ 51 และข้อ 52 ให้ถือว่าเป็นการทำงานในวันหยุดงานหรือการทำงานล่วงเวลา และให้ได้รับเงินค่าตอบแทนตามข้อบังคับว่าด้วยการนั้น

หมวด 10

การจ่ายเงินเดือนในวันหยุดและวันลา

ข้อ 54 การจ่ายเงินเดือนสำหรับการลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานให้เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยการนั้น

ข้อ 55 พนักงานมีสิทธิได้รับเงินเดือนเต็มสำหรับวันหยุดงานและวันลาต่าง ๆ ดังนี้

- (1) วันหยุดประจำสัปดาห์
- (2) วันหยุดงานตามประเพณี
- (3) วันลาป่วย

(3.1) ป่วยเจ็บธรรมดาอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงาน ปีละไม่เกิน 60 วัน

ทำการ

(3.2) ป่วยเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงาน ไม่เกิน 180 วันทำการต่อการทำงาน
ป่วยเจ็บเพราะเหตุครั้งเดียวกัน หลังจากนั้นให้ได้รับเงินเดือนในอัตราร้อยละ 50 แต่ระยะเวลารวมทั้งสิ้นต้องไม่เกิน 365 วัน

(4) วันลาคลอดบุตรไม่เกิน 90 วันต่อการทำงานคลอดบุตรครั้งหนึ่ง

(5) วันลากิจ ปีละไม่เกิน 45 วันทำการ

(6) วันลาพักผ่อนประจำปี ปีละไม่เกิน 10 วันทำการ หรือไม่เกินปีละ 20 วันทำการ ในกรณีที่รวมวันลาสะสม และไม่เกินปีละ 30 วันทำการ ในกรณีที่รวมวันลาสะสมสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 10 ปี

(7) ในการลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ทั้งนี้ต้องเป็นพนักงานที่ยังไม่เคยลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์มาก่อน และจะต้องบรรจุเป็นพนักงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน จะลาได้โดยได้รับเงินเดือนตามเวลาที่ทำงานในองค์การมาแล้วปีละ 30 วัน แต่ไม่เกิน 120 วัน โดยจะต้องอุปสมบท หรือออกเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ภายใน 10 วันนับแต่วันเริ่มลา และจะต้องกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติงานภายใน 5 วันนับแต่วันที่ลาสิกขาหรือวันที่เดินทางกลับถึงประเทศไทย หลังจากการเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์

(8) วันลาเนื่องจากการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลตามกำหนดเวลาที่จำเป็นแก่ทางราชการทหาร โดยให้รวมถึงวันเดินทางไปและกลับเท่าที่จำเป็นด้วย

(9) การลาติดตามคู่สมรสไปต่างประเทศ ให้เป็นไปตามระเบียบการล่าวาด้วยการนั้น

การจ่ายเงินเดือนในวันหยุดหรือวันลาของพนักงานนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ใน(1) - (9) ต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ 56 พนักงานผู้ใดขาดงานในวันทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตให้ลา ให้ถือว่าพนักงานผู้นั้นขาดงานและไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนสำหรับวันที่ขาดงานนั้น

การคำนวณเงินเดือนของพนักงานเป็นรายวัน เพื่อนำมาจ่ายเงินเดือนหรือหักเงินเดือนตามวรรคแรก ให้คิดสามสิบวันเป็นหนึ่งเดือน

หมวด 11

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ 57 พนักงานต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดไว้ เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ 58 พนักงานต้องรักษาวินัย ดังต่อไปนี้

(1) สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่การงานของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่การงานโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่การงาน และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(3) ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่องค์การ

(4) ปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ขององค์การ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่การงาน

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่การงานอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(5) ปฏิบัติหน้าที่การงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบขององค์การ โดยไม่เสียหายแก่องค์การ

การปฏิบัติหน้าที่การงานโดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบขององค์การอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(6) ต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่ต้องสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหว อันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติและต้องป้องกันภัยอันตราย ซึ่งจะเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

(7) รักษาความลับขององค์การ การเปิดเผยความลับขององค์การอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(8) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบขององค์การ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่องค์การ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางองค์การ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ไว้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบขององค์การ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(9) ไม่ปฏิบัติงานในลักษณะเป็นการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(10) ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(11) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่องค์การ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้ การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบขององค์การ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(12) สุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างพนักงานด้วยกัน

(13) ต้องต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่องานเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่องาน

การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่องานอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(14) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตน

(15) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงานของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

หมวด 12

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ 59 พนักงานผู้ใดถูกกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่ากระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาดังต่อไปนี้ ต้องดำเนินการตั้งคณะกรรมการสอบสวนอย่างน้อย 3 คน เพื่อทำการสอบสวนข้อเท็จจริงขั้นต้นโดยไม่ชักช้า

- (1) ประธานกรรมการสำหรับผู้อำนวยการ
- (2) ผู้อำนวยการ สำหรับพนักงานระดับรองผู้อำนวยการลงมา
- (3) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วน หรือผู้อำนวยการส่วน สำหรับ

พนักงานในสังกัด

เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับรายงานผลการสอบสวนข้อเท็จจริงว่ามีมูลให้ดำเนินการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในวรรคแรกทันที

ข้อ 60 การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาต่อไปนี้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นอย่างน้อย 3 คน เพื่อทำการสอบสวน คือ

- (1) ประธานกรรมการสำหรับผู้อำนวยการ
- (2) ผู้อำนวยการสำหรับพนักงานตำแหน่งรองผู้อำนวยการลงมา
- (3) ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วน หรือผู้อำนวยการส่วนสำหรับ

พนักงานในสังกัด

คณะกรรมการสอบสวนตามข้อนี้จะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งนิติกร หรือผู้ได้รับปริญญาทางกฎหมาย หรือผู้ได้รับการฝึกอบรมตามหลักสูตรการดำเนินการทางวินัย หรือผู้มีประสบการณ์ด้านการดำเนินการทางวินัยอย่างน้อย 1 คน

วิธีการสอบสวนพิจารณาให้นำกฎ ก.พ. ออกตามความในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ในส่วนว่าด้วยการสอบสวนพิจารณามาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้คณะกรรมการสอบสวนมีอำนาจเรียกผู้ถูกกล่าวหา พนักงาน หรือลูกจ้างผู้ใดมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวนได้

-21-/ข้อ 61 เมื่อคณะกรรมการ...

ข้อ 61 เมื่อคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยได้ทำการสอบสวนแล้ว ให้รายงานเสนอความเห็นต่อผู้แต่งตั้ง ถ้าคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้แต่งตั้งดังกล่าวเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(1) สำหรับพนักงานตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วน และผู้อำนวยการสวนขึ้นไป ถ้าคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้อำนวยการเห็นสมควรลงโทษไล่ออกหรือปลดออก ให้รายงานต่อคณะกรรมการ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควรให้ลงโทษไล่ออกหรือปลดออกจากงาน ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษไล่ออก หรือปลดออก ตามแต่กรณี

(2) สำหรับพนักงานตั้งแต่ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้ช่วยผู้อำนวยการส่วน ผู้ช่วยผู้อำนวยการสวนลงมา ถ้าคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรลงโทษไล่ออกหรือปลดออก ให้รายงานต่อผู้อำนวยการ เมื่อผู้อำนวยการพิจารณาเห็นสมควรลงโทษไล่ออก หรือปลดออก ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษไล่ออก หรือปลดออกตามแต่กรณี

กรณีพนักงานถูกฟ้องคดีอาญาจะใช้คำพิพากษาถึงที่สุดของศาลประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการหรือผู้อำนวยการตาม (1) หรือ (2) แล้วแต่กรณีหรือไม่ก็ได้

ถ้าคณะกรรมการสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชาดังกล่าว เห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงก็ให้ดำเนินการตามข้อ 70

ข้อ 62 พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงดังต่อไปนี้ และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจพิจารณาตามข้อ 59 หรือข้อ 60 จะดำเนินการทางวินัยตามข้อ 70 โดยไม่สอบสวนก็ได้ คือ

(1) กระทำหรือละเว้นกระทำการใดจนต้องคำพิพากษาถึงที่สุดชี้ขาดว่าผู้นั้นกระทำผิดหรือต้องรับผิดชอบในคดี และผู้บังคับบัญชาเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาถึงที่สุดนั้น ได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วว่าการกระทำหรือละเว้นกระทำการของผู้นั้นเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง

(2) กระทำผิดในกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้พิจารณาสอบสวนและมีมติว่ากรณีมีมูลว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง และผู้บังคับบัญชาเห็นว่าข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่ประธานกรรมการ ป.ป.ช. ส่งเรื่องให้ดำเนินการทางวินัยได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้ว

(3) กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงและให้อภัยคำรับสารภาพในข้อเท็จจริงเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ 63 พนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้ และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจตามข้อ 59 หรือข้อ 60 จะดำเนินการทางวินัยตามข้อ 61 โดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้ คือ

(1) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(2) กระทำหรือละเว้นกระทำการใดจนต้องคำพิพากษาถึงที่สุดชี้ขาดว่าผู้นั้นกระทำความผิดหรือต้องรับผิดชอบในคดี และผู้บังคับบัญชาเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาถึงที่สุดนั้นได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้วว่า การกระทำหรือละเว้นกระทำการของผู้นั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และผู้นั้นไม่ติดใจที่จะนำสืบหักล้างข้อเท็จจริงตามคำพิพากษาของศาล

(3) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร และการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่นั้นเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง

(4) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือเห็นว่ามีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบขององค์การ

(5) การกระทำความผิดในกรณีที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้พิจารณาสอบสวนและมีมติว่า กรณีมีมูลว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและผู้บังคับบัญชาเห็นว่าข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่ประธานกรรมการ ป.ป.ช. ส่งเรื่องให้ดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้ว และผู้นั้นไม่ติดใจที่จะนำสืบหักล้างข้อเท็จจริงตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มีมติ

(6) กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและให้ถ้อยคำรับสารภาพในข้อเท็จจริงเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ 64 พนักงานผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและถูกตั้งกรรมการสอบสวนตามข้อ 59 หรือข้อ 60 หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ถ้าผู้สั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่า หากให้อยู่ปฏิบัติงานระหว่างสอบสวนพิจารณา จะเป็นการเสียหายแก่องค์การจะสั่งให้พักงาน หรือย้ายไปปฏิบัติหน้าที่เห็นสมควรก็ได้

การสั่งให้พักงานนั้น ให้พักตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณาหรือตลอดเวลาที่คดียังไม่ถึงที่สุด เมื่อสอบสวนพิจารณาเสร็จหรือคดีถึงที่สุดแล้ว ถ้าปรากฏว่าผู้ถูกสั่งให้พักงาน หรือถูกย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่นมิได้กระทำความผิดและไม่มียินยอมหรือมัวหมอง ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่งให้พักงาน หรือสั่งย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น สั่งให้เข้าปฏิบัติงานตามเดิม หรือให้ดำรงตำแหน่งที่เทียบเท่า โดยเบิกจ่ายเงินเดือนให้เต็มตั้งแต่วันถูกสั่งพักงาน

การสั่งพักงานและการสั่งย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่น ให้ทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และในคำสั่งต้องแสดงสาเหตุของการถูกสั่งพักงาน หรือการสั่งย้ายไปปฏิบัติหน้าที่อื่นด้วย

ข้อ 65 เพื่อประโยชน์ในการสอบสวนให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานพนักงานทุกระดับ

ข้อ 66 พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่พึงเห็นได้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นกรกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือต่อผู้มีหน้าที่สอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ หรือกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ซึ่งไม่เกี่ยวกับงานขององค์การ หรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากงานไปแล้ว เว้นแต่ออกจากงานเพราะตาย ผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 59 มีอำนาจดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากงาน เว้นแต่กรณีผลการสอบสวนพิจารณา ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยที่ต้องลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดชั้นเงินเดือน ก็ให้งดโทษเสียก็ได้

หมวด 13

การลงโทษ

ข้อ 67 พนักงานผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัย ตามที่ได้บัญญัติไว้ในหมวด 12 ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษ

โทษทางวินัยมี 5 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดชั้นเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

การสั่งลงโทษพนักงานในสถานไล่ออก หรือปลดออกนั้น จะกระทำได้เมื่อได้ดำเนินการสอบสวนพิจารณาตามที่กำหนดไว้ในหมวด 13 แล้ว

ข้อ 68 การไล่ออก ผู้มีอำนาจจะสั่งลงโทษได้ เมื่อพนักงานผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่
- (2) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่การงานอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง
- (3) เปิดเผยความลับขององค์การอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง
- (4) ขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบขององค์การ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง
- (5) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่องค์การอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (6) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เช่น การกระทำผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 69 การปลดออก ผู้มีอำนาจจะสั่งลงโทษได้เมื่อพนักงานผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่ยังไม่ถึงขนาดที่จะต้องถูกไล่ออกจากงาน หรือถึงขนาดที่จะต้องถูกไล่ออก แต่มีเหตุอันควรลดหย่อน

ข้อ 70 เมื่อผลการสอบสวนทางวินัยปรากฏว่าพนักงานผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 60 สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นที่มีอำนาจเพื่อให้พิจารณาคำเนินการเพื่อลงโทษตามควรแก่กรณี

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้ โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชามีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษ และอัตราใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายข้อบังคับนี้

ในกรณีที่จะต้องลงโทษลดชั้นเงินเดือนลงเหลือน้อยกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่ง ก็ให้กระทำได้ โดยไม่ถือว่าผู้นั้นถูกลดตำแหน่งด้วย

ข้อ 71 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ควบคุมดูแลพนักงานในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัย เมื่อผลการดำเนินการทางวินัยปรากฏว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดวินัยหรือลงโทษ โดยสมยอมให้ถือว่าผู้มีอำนาจสั่งลงโทษผู้นั้นกระทำผิดวินัย ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษต้องพิจารณาว่าการกระทำผิดวินัยนั้น อยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้หรือไม่ ถ้าอยู่ในอำนาจให้สั่งลงโทษ ถ้าเห็นว่าความผิดนั้นเกินอำนาจ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเพื่อให้สั่งลงโทษตามที่เห็นสมควร

ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษคนใด ลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดวินัย หรือลงโทษโดยสมยอม ให้ถือว่าผู้มีอำนาจสั่งลงโทษผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ 72 เมื่อผู้มีอำนาจได้สั่งลงโทษแล้วให้เสนอรายงานการลงโทษนั้นไปยังผู้อำนวยการทราบ

ข้อ 73 การลงโทษพนักงานต้องทำคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร และในคำสั่งลงโทษให้แสดงพฤติการณ์แห่งการกระทำผิด ผลการสอบสวน และโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำผิดวินัยด้วย

หมวด 14

การอุทธรณ์

ข้อ 74 พนักงานผู้ใดเห็นว่าตนถูกผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษฐานผิดวินัยโดยไม่เป็นธรรม ให้มีสิทธิอุทธรณ์ได้ โดยให้ยื่นอุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือผู้สั่งลงโทษขึ้นไปชั้นหนึ่ง โดยทำเป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมสำเนาถูกต้องหนึ่งฉบับลงลายมือชื่อของผู้อุทธรณ์ภายในกำหนด 30 วันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งและจะอุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนคนอื่นหรือมอบหมายให้คนอื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้

ถ้าผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการส่วน หรือผู้อำนวยการสวน เป็นผู้สั่งลงโทษให้อุทธรณ์ต่อผู้อำนวยการ

ถ้าผู้อำนวยการสั่งลงโทษให้อุทธรณ์ต่อประธานกรรมการ

การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการบังคับการลงโทษตามคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชาได้สั่งไว้แล้ว

-26-/ข้อ 75 เมื่อผู้มีอำนาจ...

ข้อ 75 เมื่อผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ ได้รับอุทธรณ์แล้ว จะสั่งให้ผู้ส่งลงโทษชี้แจง เหตุผลการส่งลงโทษเพื่อประกอบการพิจารณาอุทธรณ์หรือไม่ก็ได้

ในกรณีที่ผู้ส่งลงโทษได้รับคำสั่งให้ชี้แจง ต้องส่งคำชี้แจงภายในกำหนด 15 วัน นับแต่ วันที่รับทราบคำสั่ง

ข้อ 76 ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ พิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในกำหนด 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ เว้นแต่ในกรณีจำเป็นซึ่งจะพิจารณาให้ทันภายในกำหนดนั้นไม่ได้ ก็ให้ ขยายเวลาได้อีกไม่เกิน 2 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 15 วัน และต้องแสดงเหตุที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วยทุกครั้ง

ข้อ 77 ถ้าผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์วินิจฉัยลงโทษเป็นประการใด ให้ถือคำวินิจฉัยนี้ เป็นที่สุด

หมวด 15

สิทธิประโยชน์ของพนักงาน

ข้อ 78 สิทธิประโยชน์ของพนักงานเรื่องใดที่องค์การมิได้กำหนดไว้ในข้อบังคับหรือ ระเบียบให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ให้ไว้ ณ วันที่ 14 เดือน กรกฎาคม พุทธศักราช 2552



(นายศักดิ์สิทธิ์ ตรีเดช)

ประธานกรรมการองค์การสวนสัตว์