

ข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๓) และมาตรา ๒๒ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๑ คณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลจึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖ คณะอนุกรรมการมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

(๑) พิจารณากลับกรองและเสนอแนะความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไข หรือการยกเลิกข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลว่าด้วยการบริหารงานบุคคล หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง หลักเกณฑ์และวิธีการเปลี่ยนแปลงเงินเดือนหรือค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี การออกจางาน วินัยและการลงโทษ ตลอดจนการบริหารงานบุคคลโดยทั่วไปของสำนักงานก่อนนำเสนอคณะกรรมการ

(๒) กำกับดูแล รับทราบ และพิจารณาให้ความเห็นชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตามที่ข้อบังคับนี้กำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของคณะอนุกรรมการ

(๓) ศึกษาค้นคว้าและวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตามที่ข้อบังคับนี้กำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของคณะอนุกรรมการหรือที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๓ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๓ ให้คณะอนุกรรมการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๑๑ ไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง โดยให้แสดงประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วย และให้เสนอคณะกรรมการให้ความเห็นชอบ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น คณะกรรมการอาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนดไว้ก็ได้”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๗ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๗ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสม ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน รวมทั้งศักยภาพของเจ้าหน้าที่ ในการทดลองปฏิบัติงาน การดำรงตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือน การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ การสั่งให้ออกจากงาน หรือการอื่นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่ผู้อำนวยการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามวรรคหนึ่งแล้วปรากฏว่าไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด และเห็นควรให้เจ้าหน้าที่ออกจากงาน ให้สำนักงานมีหนังสือแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน ยกเว้นกรณีการทดลองปฏิบัติงาน”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๑ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๑ การพัฒนาเจ้าหน้าที่เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้กระทำโดยวิธีการดังต่อไปนี้

- (๑) การให้ไปศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน
- (๒) การให้ไปปฏิบัติงานวิจัย หรือการบริการทางวิชาการอื่น
- (๓) การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่
- (๔) การอื่นใดตามที่จำเป็นและเหมาะสม

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสัญญาผูกพันในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่สำนักงานกำหนด”

ข้อ ๗ ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นส่วนที่ ๙ ของหมวด ๒ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

“ส่วนที่ ๙ การให้ยืมตัวเจ้าหน้าที่

ข้อ ๒๔/๑ ในกรณีที่มีเหตุอันควร ผู้อำนวยการสามารถอนุมัติให้ยืมตัวเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติงานในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐแห่งอื่นได้

หลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ยืมตัวเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามที่สำนักงานกำหนด”

ข้อ ๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๕ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๕ การบรรจุลูกจ้าง ให้กระทำได้เฉพาะกรณีมีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อปฏิบัติงานเฉพาะคราวที่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงานที่แน่นอนเท่านั้น ทั้งนี้ ให้สำนักงานจัดทำแผนและกรอบอัตรากำลังลูกจ้างเสนอคณะกรรมการและคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานเฉพาะคราวตามวรรคหนึ่ง ทำสัญญาปฏิบัติงานกับสำนักงานคราวละไม่เกินหนึ่งปี เว้นแต่บรรจุให้ปฏิบัติงานในโครงการที่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้เป็นที่แน่นอนให้ทำสัญญาปฏิบัติงานตามกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดของโครงการแต่ไม่เกินระยะเวลาคราวละสามปี”

ข้อ ๙ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๙ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๙ การพัฒนาลูกจ้างเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้กระทำโดยวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) การให้ไปฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน

(๒) การอื่นใดตามที่จำเป็นและเหมาะสม

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาลูกจ้าง รวมทั้งการผูกพันลูกจ้างเพื่อให้ปฏิบัติงานให้แก่สำนักงาน ให้เป็นไปตามที่สำนักงานกำหนด”

ข้อ ๑๐ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๑ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๑ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้สำนักงานจัดให้มีสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล หรือผลประโยชน์อื่น ๆ แก่ลูกจ้างให้สอดคล้องกับมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามความจำเป็นและเหมาะสม

สำหรับรายละเอียดของหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล หรือผลประโยชน์อื่น ๆ แก่ลูกจ้างให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด”

ข้อ ๑๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๔ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๔ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสำนักงานพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ครบเกษียณอายุ

(๓) ลาออก

(๔) ถูกให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๑

(๕) ถูกให้ออกเพราะยุบหรือเลิกตำแหน่ง ยุบหน่วยงาน หรือยุบเลิกโครงการ

(๖) ถูกให้ออกเพราะสิ้นสุดสัญญาการปฏิบัติงานและไม่ได้รับการต่อสัญญา

(๗) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๓๗ และข้อ ๓๘

(๘) ถูกปลดออกหรือไล่ออกเพราะผิดวินัย”

ข้อ ๑๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓๙ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๓๙ ให้สำนักงานจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างแก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง เฉพาะในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อสำนักงานสั่งให้ออกจากงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) เมื่อสำนักงานสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงาน เนื่องจากสำนักงานยุบหรือเลิกตำแหน่ง ยุบหน่วยงาน หรือยุบเลิกโครงการ

(๓) เมื่อสำนักงานสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด”

ข้อ ๑๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔๒ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔๒ สำนักงานไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างก่อนครบอายุ สัญญาจ้างในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือบกพร่องต่อหน้าที่ หรือมีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือหย่อนความสามารถ หรือขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามสำหรับการเป็น เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการจัดตั้งสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) หรือเป็นการเลิกจ้างตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง หรือกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สำนักงาน

(๒) จงใจทำให้สำนักงานได้รับความเสียหาย

(๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สำนักงานได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ผ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งของคณะกรรมการหรือสำนักงานอันชอบ ด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และคณะกรรมการหรือสำนักงานได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณี ที่ร้ายแรง คณะกรรมการหรือสำนักงานไม่จำเป็นต้องตกเตือน

หนังสือเตือนให้มีผลใช้บังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างได้กระทำความผิด

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณี (๖) ถ้าเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้สำนักงานได้รับความเสียหาย”

ข้อ ๑๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๑ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖๑ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้ผู้อำนวยการทราบโดยเร็ว

เมื่อได้รับรายงานจากผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้อำนวยการพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูล ที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ โดยดำเนินการสืบสวนเองหรือสั่งให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการสืบสวน แล้วรายงานมาเพื่อประกอบการพิจารณาก็ได้

ในกรณีที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัย หรือเป็นกรณีที่มี พยานหลักฐานในเบื้องต้นหรือเป็นกรณีกล่าวโทษจากหน่วยงานภายนอกโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่ แล้วและเห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ดำเนินการทางวินัยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้น กระทำความผิดวินัย”

ข้อ ๑๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๒ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖๒ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูก ตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดย ประมาทหรือความผิดลหุโทษ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นในระหว่างรอฟังผล

การสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดวินัย หรือกระทำความผิดวินัยแต่ไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก หรือมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือมิได้กระทำความผิดตามที่ถูกฟ้องหรือมีคำสั่งเด็ดขาดของพนักงานอัยการไม่ฟ้องผู้นั้น และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากการงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้อำนาจการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งระดับเดียวกันกับที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการสั่งพักงานและการเบิกจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่างการพักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด”

ข้อ ๑๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๔ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖๔ โทษทางวินัยมีห้าสถาน คือ

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

ข้อ ๑๗ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๕ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖๕ ให้ผู้อำนาจการเป็นผู้สั่งลงโทษทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้กระทำความผิดวินัยโดยคำสั่งลงโทษนั้น ให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษได้กระทำความผิดวินัยในกรณีใดและตามข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลว่าด้วยการบริหารงานบุคคลข้อใด วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามหมวดนี้”

ข้อ ๑๘ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๖ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖๖ ในกรณีที่เป็นการกระทำความผิดทางวินัยที่ไม่ร้ายแรงให้ผู้อำนาจการเป็นผู้สั่งลงโทษอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษเป็นเวลาหนึ่งเดือน สองเดือน หรือสามเดือน
- (๓) ลดเงินเดือนได้ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษ

การสั่งลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ถ้าจำนวนเงินที่จะต้องตัดหรือลดมีเศษไม่ถึงสิบบาทให้ปัดเศษทิ้ง

ในกรณีเป็นการกระทำความผิดทางวินัยที่ไม่ร้ายแรงถ้าเป็นความผิดเล็กน้อยที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างได้กระทำความผิดเป็นครั้งแรก ถ้าเห็นว่ามิเหตุอันสมควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือก็ได้

การสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ห้ามมิให้สั่งลงโทษย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง”

ข้อ ๑๙ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๗ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖๗ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี หากได้รับโทษไล่ออกแต่มีเหตุผลหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาโทษก็ได้ แต่มิให้ลงโทษต่ำกว่าปลดออก

การสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ห้ามมิให้สั่งปลดออกหรือไล่ออกย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่

(๑) ในกรณีที่ให้มีคำสั่งให้พักงาน เมื่อจะสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ให้สั่งปลดออกหรือไล่ออกตั้งแต่วันพักงาน

(๒) การสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกในกรณีกระทำความผิดวินัยโดยละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลว่าด้วยการบริหารงานบุคคล และไม่กลับมาปฏิบัติงานอีก ให้สั่งปลดออกหรือไล่ออกตั้งแต่วันละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่นั้น

(๓) การสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกในกรณีกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก ให้สั่งปลดออกหรือไล่ออกตั้งแต่วันต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด หรือวันต้องคำพิพากษาถึงที่สุดหรือวันถูกคุมขังติดต่อกันจนถึงวันต้องคำพิพากษาถึงที่สุด แล้วแต่กรณี

(๔) ในกรณีที่ได้มีการสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกไปแล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ในกรณีเช่นนี้ให้สั่งย้อนหลังไปถึงวันออกจากการตามคำสั่งเดิม แต่ถ้าวันออกจากการตามคำสั่งเดิมไม่ถูกต้อง ก็ให้สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกย้อนหลังไปถึงวันที่ควรต้องออกจากการตามกรณีนั้นในขณะที่ยังออกคำสั่งเดิม

(๕) การสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากงาน ในกรณีที่ผู้ซึ่งจะต้องถูกสั่งนั้นได้รับอนุญาตให้ลาออกจากงานไปก่อนแล้ว ให้สั่งปลดออกหรือไล่ออกย้อนหลังไปถึงวันออกจากการงานนั้น

(๖) การสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกในกรณีที่ผู้ซึ่งจะต้องถูกสั่งนั้นได้พ้นจากงานเพราะครบเกษียณอายุไปก่อนแล้ว ให้สั่งปลดออกหรือไล่ออกย้อนหลังไปถึงวันที่ผู้นั้นครบเกษียณอายุ”

ข้อ ๒๐ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๘ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖๘ เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากการงานไปแล้ว ผู้อำนวยการมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาและดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ต่อไปเสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากงาน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการต้องดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากการงาน และให้มีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกได้ เว้นแต่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานเพราะเหตุถึงแก่ความตาย

ในกรณีตามวรรคหนึ่งถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ก็ให้งดโทษ”

ข้อ ๒๑ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๙ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๖๙ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใด ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ถูกสั่งให้พักงานหรือถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้อบังคับนี้ และประสงค์จะยื่นอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย คำสั่งให้พักงานหรือคำสั่งให้ออกจากงาน

ดังกล่าว ให้ผู้นั้นยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง

เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่ยุติ และให้ผู้อำนวยการดำเนินการให้เป็นไปตามนั้นโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้ามาปฏิบัติงาน ให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกลับเข้ามาปฏิบัติงานตามข้อ ๖๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการและคณะกรรมการ”

ข้อ ๒๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๗๐ ของข้อบังคับคณะกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๗๐ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีสิทธิร้องทุกข์ได้ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือแบบธรรมเนียมของสำนักงาน ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีเป็นการร้องทุกข์ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำกว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการลงมา ให้ผู้ร้องทุกข์ยื่นคำร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อผู้อำนวยการ และให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคำร้องทุกข์ขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ และรายงานผลการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้ผู้อำนวยการทราบเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป เมื่อผู้อำนวยการได้สั่งการเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นที่ยุติ

(๒) ในกรณีเป็นการร้องทุกข์ผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยผู้อำนวยการ ให้ผู้ร้องทุกข์ยื่นคำร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการ และให้คณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์และรายงานผลการพิจารณาให้คณะกรรมการเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป เมื่อคณะกรรมการได้สั่งการเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นที่ยุติ

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการและคณะกรรมการ”

ข้อ ๒๓ การปฏิบัติการใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามข้อบังคับหรือคำสั่งที่สำนักงานใช้อยู่ก่อนวันประกาศใช้ข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอารีพงศ์ ภู่อุ่ม)

ประธานกรรมการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล