

ระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔๙ (๒) (๓) (๕) (๗) และ (๙) แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยลูกจ้างสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒^๑ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

“คณะกรรมการสรรหาคัดเลือก” หมายความว่า คณะกรรมการสรรหา คัดเลือก และบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า บุคลากรประเภทที่ได้รับการจ้างจากเงินงบประมาณรายจ่ายของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เพื่อปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นการชั่วคราวเป็นรายเดือน และมีกำหนดเวลาจ้าง แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ้างต้องไม่เกินปีงบประมาณ

ข้อ ๔ ให้ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติรักษาการตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑

คณะกรรมการสรรหาคัดเลือก

ข้อ ๕ ให้มีคณะกรรมการสรรหาคัดเลือกคณะหนึ่ง ประกอบด้วยเลขาธิการ เป็นประธาน รองเลขาธิการที่ได้รับมอบหมาย เป็นรองประธาน ข้าราชการสำนักงานผู้ดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการ ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการกลุ่มงานที่ขึ้นตรงต่อเลขาธิการ เป็นกรรมการ โดยมีข้าราชการในสำนักที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการ

^๑ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๕/ตอนที่ ๖๕ ก/หน้า ๒๗/๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๑

ให้คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกตามวรรคหนึ่งมีหน้าที่และอำนาจปฏิบัติกรตามระเบียบนี้ รวมทั้งให้มีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ด้วย

- (๑) การบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวกับลูกจ้าง ยกเว้นการดำเนินการทางวินัย
- (๒) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาหรือคัดเลือกบุคคลเพื่อจ้างเป็นลูกจ้าง
- (๓) สรรหาหรือคัดเลือกบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ใน (๒) เพื่อประโยชน์ในการจ้าง
- (๔) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในหน้าที่และอำนาจคณะกรรมการสรรหาคัดเลือกตามระเบียบนี้
- (๕) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ

ข้อ ๖ การประชุมของคณะกรรมการสรรหาคัดเลือกตามระเบียบนี้ให้นำระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยการนั้นมาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๒ ลูกจ้างของสำนักงาน

ข้อ ๗ สำนักงานจะมีลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกกำหนด โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า ความคล่องตัว ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณและคุณภาพของงาน

ข้อ ๘ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) ไม่เป็นกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (๔) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือของราชการส่วนท้องถิ่น หรือเป็นเจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ
- (๕) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๖) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (๗) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือสติฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือมีร่างกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่

(๘) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงาน ถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราว ในลักษณะเดียวกับพักงานหรือพักราชการ

(๙) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือเป็นผู้พ้นโทษมาแล้วเกินห้าปี

การจ้างบุคคลผู้พ้นโทษมาแล้วเกินห้าปีตามวรรคหนึ่งเข้าเป็นลูกจ้าง ต้องกำหนดให้บุคคลผู้นั้นยื่นหนังสือรับรองความประพฤติว่าไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่น่ารังเกียจของสังคม ตามแบบที่สำนักงานกำหนดเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

(๑๐) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เพราะกระทำผิดวินัย

(๑๑) ไม่เป็นผู้เคยถูกสั่งให้ออกจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนกรณีหย่อนความสามารถ บกพร่องในหน้าที่ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม หรือกรณีมีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสำนักงาน อาจจ้างลูกจ้างที่ขาดคุณสมบัติตาม (๑) หรือ (๒) ได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

หมวด ๓

การจ้าง การแต่งตั้ง และการจัดทำและรักษาทะเบียนประวัติ

ข้อ ๙ การจ้างและแต่งตั้งบุคคลเป็นลูกจ้าง ให้ดำเนินการจ้างและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกตามที่คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกกำหนด

ข้อ ๑๐ ให้เลขาธิการเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างทุกตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ ให้สำนักงานออกบัตรประจำตัวให้แก่ลูกจ้างตามแบบที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๑๒ ให้สำนักงานมีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการจัดทำและรักษาทะเบียนประวัติของลูกจ้าง

หมวด ๔

วันเวลาทำงาน และการลาหยุดงาน

ข้อ ๑๓ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการว่าด้วยการขึ้น

ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาของข้าราชการสำนักงานตามระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยการขึ้น มาใช้บังคับกับการลาหยุดงานของลูกจ้างด้วยโดยอนุโลม เว้นแต่การลาหยุดงานของพนักงานขับรถประจำตำแหน่งประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติหรือกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ให้เป็นอำนาจของประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติหรือกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ แล้วแต่กรณี

หมวด ๕

ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเป็นรายเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น

สวัสดิการและการสงเคราะห์อื่น

ข้อ ๑๔ อัตราค่าจ้างและการให้ได้รับค่าจ้าง รวมทั้งประโยชน์ตอบแทนอื่นของลูกจ้าง ให้เป็นดังเช่นลูกจ้างชั่วคราวของส่วนราชการ ส่วนสวัสดิการและการสงเคราะห์อื่นและประโยชน์เกื้อกูลของลูกจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยการขึ้น

ข้อ ๑๕ ให้ลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษเป็นรายเดือนจากเงินงบประมาณรายจ่ายของสำนักงานในอัตราคนละ ๓,๕๐๐ บาทต่อเดือน โดยให้เบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษของลูกจ้างควบกับเงินค่าจ้าง

ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามที่กำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการสำนักงาน มาใช้บังคับกับการได้รับค่าตอบแทนพิเศษตามวรรคหนึ่งด้วยโดยอนุโลม

หมวด ๖

เครื่องแบบและการแต่งเครื่องแบบ

ข้อ ๑๖ เครื่องแบบและการแต่งเครื่องแบบของลูกจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยการนั้น

หมวด ๗

วินัย การสอบสวน และการลงโทษทางวินัย

ข้อ ๑๗ ให้นำระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการเกี่ยวกับวินัยการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของลูกจ้าง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๘ ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด นโยบาย ประกาศ คำสั่ง มติคณะกรรมการ และแบบธรรมเนียมของสำนักงาน

ข้อ ๑๙ ลูกจ้างผู้ใดกระทำการดังต่อไปนี้ ให้ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วย

- (๑) ละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าเจ็ดวัน
- (๒) ทุจริตต่อหน้าที่
- (๓) กระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
- (๔) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

หมวด ๘

การออกจากงาน และการอุทธรณ์การลงโทษ

ข้อ ๒๐ สัญญาจ้างลูกจ้างสิ้นสุดเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๘ แล้วแต่กรณี เว้นแต่กรณีได้รับการยกเว้นตามข้อ ๘ วรรคสอง
- (๕) ถูกลงโทษในกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติหรือกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเห็นควรให้ออก
สำหรับพนักงานชั่วคราวประจำตำแหน่งผู้นั้น

(๗) ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติหรือกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ สำหรับพนักงานชั่วคราวประจำตำแหน่งผู้นั้น

ข้อ ๒๑ การอุทธรณ์การลงโทษให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๒ ให้สำนักงานจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังของลูกจ้างให้แล้วเสร็จ
ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ

เมื่อได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้สำนักงานขอรับการจัดสรรงบประมาณในการจ้างลูกจ้าง
โดยให้ดำเนินการจ้างและแต่งตั้งลูกจ้างได้เมื่อได้รับการจัดสรรงบประมาณแล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

วัส ดิงสมิตร

ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ