



คำสั่งคณะกรรมการกองทุนยุติธรรม
ที่ ๒ /๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการด้านการบริหารงานบุคคล

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของกองทุนยุติธรรม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์กรและสอดคล้องกับระเบียบคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งกำหนดให้มี คณะอนุกรรมการด้านการบริหารงานบุคคล นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๓) แห่งพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบ ข้อ ๕ และข้อ ๗ ของระเบียบคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการกองทุนยุติธรรม ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการบริหารงานบุคคล โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. องค์ประกอบ

- | | |
|---------------------------------------|-------------------------------|
| ๑.๑ ผู้จัดการกองทุนยุติธรรม | ประธานอนุกรรมการ |
| ๑.๒ นางสาววิวรรณ์ ศรีวนาภิรมย์ | อนุกรรมการ |
| ๑.๓ นางวณิ ปิ่นประทีป | อนุกรรมการ |
| ๑.๔ นายวัลลภ นาคบัว | อนุกรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนยุติธรรม | อนุกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๖ หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป | อนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. อำนาจและหน้าที่

๒.๑ ให้คำแนะนำแก่สำนักงานกองทุนยุติธรรมเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานกองทุนยุติธรรม

๒.๒ ให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนแม่บทหรือแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของสำนักงานกองทุนยุติธรรมและการพิจารณาแผนอัตรากำลังพนักงานกองทุนยุติธรรม ให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุนยุติธรรม

๒.๓ เสนอแนะให้ข้อมูลแก่คณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒.๔ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมศักดิ์ เทพสุทิน)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม
ประธานกรรมการกองทุนยุติธรรม



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

สำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงสาธารณสุข
วันที่ 10/9/2563
ที่ ศ.พ. ๒๕๖๓
๒๖/๑๐๖

ส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม สำนักงานกองทุนยุติธรรม โทร. ๐ ๒๕๐๒ ๖๐๓๑

ที่ ยธ ๐๒๑๐๖/ ๖๔๓๒

วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการบริหารงานบุคคล

เรียน ประธานกรรมการกองทุนยุติธรรม

๑. เรื่องเดิม

สำนักงานกองทุนยุติธรรม ได้ดำเนินการจัดทำ ระเบียบคณะกรรมการกองทุนยุติธรรม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยระเบียบฯ ดังกล่าว ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และมีผลบังคับใช้แล้วเมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ (เอกสารแนบ ๑)

๒. ข้อเท็จจริง

เพื่อให้การดำเนินการบริหารงานบุคคล ของสำนักงานกองทุนยุติธรรม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์กร สอดคล้องกับระเบียบคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามความในข้อ ๕ ของระเบียบฯ ซึ่งกำหนดให้มีคณะกรรมการด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ผู้จัดการเป็นประธานอนุกรรมการ และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารจัดการ และด้านกฎหมาย จำนวนด้านละ ๑ คน เป็นอนุกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนยุติธรรม เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการกลุ่มที่ดูแลงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องเหมาะสม ประกอบกับมติคณะกรรมการกองทุนยุติธรรม ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ (เอกสารแนบ ๒) ได้พิจารณาเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการบริหารงานบุคคล ตามร่างคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการบริหารงานบุคคล โดยพิจารณาเห็นควรแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกด้านต่างๆ ดังนี้

- ๒.๑ นางสาววิวรรณ์ ศรีวนาภิรมย์ เป็นอนุกรรมการ
ตำแหน่ง ผู้ช่วยปลัดกระทรวงยุติธรรม
ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
- ๒.๒ นางวณี ปิ่นประทีป เป็นอนุกรรมการ
ตำแหน่ง นายกสมาคมองค์กรสาธารณะประโยชน์เพื่อสังคมไทยเข้มแข็ง (ส.ส)
ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกด้านการบริหารจัดการ
- ๒.๓ นายวัลลภ นาคบัว เป็นอนุกรรมการ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม
ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกด้านกฎหมาย

๓. ข้อพิจารณา

สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยสำนักงานกองทุนยุติธรรม จึงได้ดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการบริหารงานบุคคล ตามระเบียบคณะกรรมการกองทุนยุติธรรมว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ (เอกสารแนบ ๓)

-เห็นชอบ /ลงนามแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบด้วย ขอให้โปรดลงนามในคำสั่ง ที่เสนอมาพร้อมนี้

(นายสมศักดิ์ เทพสุทิน)

(ศาสตราจารย์พิเศษวิศิษฎ์ วิศิษฎ์สรอรรถ)

ผู้จัดการกองทุนยุติธรรม

| วาระการประชุม | สรุปผล/มติ | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|--|
| ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อพิจารณา ๔.๑ การดำเนินการด้านโครงสร้างการบริหารและ อัตรากำลังของกองทุนยุติธรรม | <p>มติ : ๑. เห็นชอบ กรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนยุติธรรมระยะ ๔ ปี และแนวทางการสรรหาพนักงานกองทุนยุติธรรม</p> <p>๒. เห็นชอบการขอรับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม โดยให้ปรับลดวงเงินตามข้อสังเกตของคณะกรรมการ</p> <p>๓. เห็นชอบการขอเปลี่ยนแปลงรายการค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการของกองทุนยุติธรรมประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓</p> <p>การดำเนินการ :</p> <p>๑. ให้กองทุนยุติธรรมเร่งรัดดำเนินการสรรหาให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา และให้ปรับแก้ไขรูปแบบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการด้านการบริหารงานบุคคลตามข้อสังเกตของคณะกรรมการ โดยให้ระบุประธานอนุกรรมการเป็นผู้จัดการกองทุนยุติธรรม ในส่วนอนุกรรมการให้ระบุเป็นชื่อบุคคลโดยไม่ต้องระบุคำว่า “ผู้ทรงคุณวุฒิ” และให้ชี้แจงคุณสมบัติผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละตำแหน่งในบันทึกภายในเสนอประธานอนุกรรมการกองทุนยุติธรรมเพื่อพิจารณาในคำสั่งดังกล่าว</p> <p>๒. ให้กองทุนยุติธรรมปรับลดวงเงินตามข้อสังเกตของคณะกรรมการ และเร่งรัดทำความเข้าใจความตกลงกับกระทรวงการคลัง กรมบัญชีกลาง</p> | ๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๒. กลุ่มงานนโยบายและพัฒนาระบบงาน |

หมวด ๑
คณะอนุกรรมการด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๕ ให้มีคณะอนุกรรมการด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ผู้จัดการ เป็นประธานอนุกรรมการ และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารจัดการ และด้านกฎหมาย จำนวนด้านละ ๑ คน เป็นอนุกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนยุติธรรม เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการกลุ่มที่ดูแลงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๖ ให้อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระหนึ่ง ให้อนุกรรมการตามข้อ ๖ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะกรรมการให้พ้นจากตำแหน่งเพราะบกพร่องหรือไม่สุจริตต่อหน้าที่

ในกรณีที่อนุกรรมการรายใดรายหนึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้มีการแต่งตั้งแทน ภายในหกสิบวัน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนมีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ที่ตนแทน ในกรณีที่อนุกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้แต่งตั้งขึ้นใหม่ ให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งอนุกรรมการขึ้นใหม่

ข้อ ๗ คณะอนุกรรมการ มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) ให้คำแนะนำแก่สำนักงาน เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ของสำนักงาน

(๒) ให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนแม่บทหรือแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของสำนักงาน และการพิจารณาแผนอัตรากำลังพนักงานกองทุนยุติธรรมให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน

(๓) เสนอแนะให้ข้อมูลแก่คณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.

(๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ

ข้อ ๘ การประชุมของคณะอนุกรรมการต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานอนุกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานเป็นกรรมการเฉพาะคราว

ถ้าอนุกรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียในเรื่องนั้นโดยตรง อนุกรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุมในเรื่องนั้น

(๒) การประเมินผลจากแบบทดสอบการปฏิบัติงาน สำหรับพนักงานอื่นที่ได้ปฏิบัติงานที่กองทุนอยู่ก่อนวันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ผู้จัดการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่งเพื่อการนี้ก็ได้

ในกรณีที่มีเหตุพิเศษ ผู้จัดการอาจสรรหาบุคคลเข้าเป็นพนักงานกองทุนยุติธรรม โดยไม่ต้องสอบคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง (๑) ก็ได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๗ การบรรจุบุคคลเป็นพนักงานกองทุนยุติธรรม ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบคัดเลือกได้นั้น ให้บรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้ผ่านการคัดเลือก

การคัดเลือกและการสรรหาบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานกองทุนยุติธรรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๘ ให้ผู้จัดการมีอำนาจบรรจุและแต่งตั้ง หรือจ้างบุคคลให้เป็นพนักงานกองทุนยุติธรรม

ข้อ ๑๙ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานกองทุนยุติธรรมจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามที่สำนักงานกำหนด และจะต้องมีคุณสมบัติตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งตามบัญชีท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๒๐ ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานกองทุนยุติธรรม ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นเป็นเวลาไม่เกินหกเดือน โดยให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุน

ผู้ทดลองปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ผู้ใดมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติงานที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กองทุนกำหนด จะต้องพ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๓๙

ถ้าผู้ทดลองปฏิบัติงานผู้ใดมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่สำนักงานกำหนด ผู้จัดการอาจมีคำสั่งให้ขยายระยะเวลาการทดลองงานออกไปอีกก็ได้ แต่ต้องไม่เกินกว่าหกเดือน

ข้อ ๒๑ การจ้างพนักงานกองทุนยุติธรรมให้กระทำเป็นสัญญาจ้าง โดยผู้จัดการอาจกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดก็ได้ และอาจให้มีการต่อสัญญาจ้างได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของกองทุน แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๒ ถ้าตำแหน่งพนักงานกองทุนยุติธรรมว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือในกรณีที่กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ และยังไม่ได้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ผู้จัดการมีอำนาจสั่งการให้พนักงานกองทุนยุติธรรมตามที่เห็นสมควร ปฏิบัติหน้าที่หรือรักษาในตำแหน่งนั้นเป็นการชั่วคราวก็ได้

ให้ผู้รักษาการตามวรรคหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนรักษาการ ในกรณีที่ระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติใดกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาการ ในตำแหน่งดังกล่าวเป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดนั้นด้วย

ข้อ ๒๓ ผู้จัดการอาจสั่งให้พนักงานกองทุนยุติธรรม ไปปฏิบัติงานในสำนักงานยุติธรรมจังหวัด หรือหน่วยงานในจังหวัดสังกัดกระทรวงยุติธรรมก็ได้

หมวด ๕
ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๒๔ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานกองทุนยุติธรรมให้เป็นไปตามที่กระทรวงการคลังประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้อ ๒๕ ผู้จัดการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนยุติธรรม เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๒๖ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้สำนักงานจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนยุติธรรม ให้พิจารณาจากคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถ ความอดทน และการอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนยุติธรรม โดยให้กระทำกรณี ดังต่อไปนี้

(ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(ข) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้าง

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนยุติธรรมที่มีกำหนดเวลาตามสัญญาจ้าง ให้กระทำในกรณีการประเมินผลสำเร็จของงานตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนยุติธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการสำนักงานกำหนด ในกรณีนี้คณะกรรมการอาจกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ได้

ข้อ ๒๗ การขึ้นค่าตอบแทนประจำปี ให้ขึ้นตั้งแต่วันแรกของปีบัญชีของสำนักงานโดยให้คิดตามเวลาปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนยุติธรรม หากมีเวลาปฏิบัติงานในปีบัญชีของสำนักงานไม่ครบแปดเดือนให้ขึ้นค่าตอบแทนตามสัดส่วนของเวลาที่ปฏิบัติในปีบัญชีของสำนักงานนั้น โดยระยะเวลาปฏิบัติงานดังกล่าวให้นับรวมช่วงของการทดลองปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้ พนักงานกองทุนยุติธรรมอาจไม่ได้รับการพิจารณาให้ขึ้นค่าตอบแทน ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) อยู่ในช่วงเวลาดทดลองปฏิบัติงาน

(๒) ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ได้รับการขึ้นค่าตอบแทนตามที่ผู้จัดการกำหนด

(๓) ถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างการลงโทษทางวินัย จนกระทั่งถึงวันที่จะขึ้นค่าตอบแทน

(๔) ได้รับความตอบแทน ณ จุดสูงสุดตามโครงสร้างค่าตอบแทนของตำแหน่ง

การขึ้นค่าตอบแทนระหว่างปีให้แก่พนักงานกองทุนยุติธรรมให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน หรือผู้ทำความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

พนักงานกองทุนยุติธรรมผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง หรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานดังกล่าวของผู้จัดการ แล้วแต่กรณี พนักงานผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และผู้จัดการย่อมมีอำนาจลงโทษ

ข้อ ๓๔ โทษทางวินัย ได้แก่ ทางวินัยไม่ร้ายแรง และโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๕ ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานกองทุนยุติธรรมกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามข้อ ๓๒ หรือข้อ ๓๓ แล้วแต่กรณี ให้ผู้จัดการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณี ให้เหมาะสมกับความผิด

ในการพิจารณาความผิดตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้จัดการพิจารณาสอบสวนให้ได้ความจริงและยุติธรรมตามวิธีการที่เห็นสมควร หรืออาจตั้งกรรมการขึ้นสอบสวนการกระทำความผิดวินัยดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๓๖ การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่

(๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่กองทุนกำหนดให้ปฏิบัติ จนเป็นเหตุให้กองทุนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้กองทุนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้าง หรือขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓๒ จนเป็นเหตุให้กองทุนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๕) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้กองทุนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการปฏิบัติงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าเจ็ดวัน สำหรับตำแหน่งที่กองทุนกำหนดเวลาการมาปฏิบัติงาน

(๗) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการปฏิบัติงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จนเป็นเหตุให้กองทุนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง สำหรับตำแหน่งที่กองทุนกำหนดการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย

(๘) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือหนักกว่าโทษจำคุก

(๙) การกระทำอื่นใดที่กองทุนกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๗ เมื่อมีกรณีที่พนักงานกองทุนยุติธรรมถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้จัดการจัดให้มีการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวน และให้คณะกรรมการดำเนินการ ให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง เมื่อสอบสวนเสร็จแล้วให้เสนอความเห็นต่อผู้จัดการเพื่อมีคำสั่งต่อไปโดยเร็ว ซึ่งกระบวนการสอบสวนจะต้องให้โอกาสพนักงานกองทุนยุติธรรมที่ถูกกล่าวหาชี้แจง และแสดงพยานหลักฐานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมด้วย

ในระหว่างการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน ผู้จัดการอาจมีคำสั่งให้พนักงานพนักงานกองทุนยุติธรรมผู้ถูกกล่าวหาไว้ก่อนก็ได้ แต่การพักงานจะต้องมีระยะเวลาไม่เกินกว่าเก้าสิบวัน

ระเบียบคณะกรรมการกองทุนยุติธรรม

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีระเบียบคณะกรรมการกองทุนยุติธรรม ในการบริหารงานบุคคลของกองทุนยุติธรรม เพื่อให้เกิดความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลตามเจตนารมณ์ และวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๒) และมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ และมาตรา ๑๘ (๑) และ (๒) แห่งพระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. ๒๕๕๘ คณะกรรมการกองทุนยุติธรรมจึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการกองทุนยุติธรรม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนยุติธรรม

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานกองทุนยุติธรรม

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนยุติธรรม

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการด้านการบริหารงานบุคคล

“ผู้จัดการ” หมายความว่า ผู้แทนนิติบุคคลตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนยุติธรรม

“พนักงานกองทุนยุติธรรม” หมายความว่า พนักงานของกองทุนยุติธรรมแต่ไม่หมายความรวมถึงผู้จัดการ

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานกองทุนยุติธรรมตามระเบียบนี้

ข้อ ๔ ให้ปลัดกระทรวงยุติธรรมรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกคำสั่ง หรือประกาศ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยชี้ขาดนั้นให้ถือว่าเป็นที่สุด