

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 คำวินิจฉัยชี้ขาดนั้นให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑
คณะกรรมการด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๕ ให้มีคณะกรรมการด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ผู้จัดการเป็นประธานอนุกรรมการ และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารจัดการและด้านกฎหมาย จำนวนด้านละ ๑ คน เป็นอนุกรรมการ โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนยุติธรรมเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และผู้อำนวยการกลุ่มที่ดูแลงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอนุกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๖ ให้อนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่ได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระหนึ่ง ให้อนุกรรมการตามข้อ ๖ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะกรรมการให้พ้นจากตำแหน่งเพราะบกพร่องหรือไม่สุจริตต่อหน้าที่

ในกรณีที่อนุกรรมการรายใดรายหนึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้มีการแต่งตั้งแทนภายในหกสิบวัน และให้ผู้ได้รับแต่งตั้งแทนมีวาระเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ที่ตนแทน ในกรณีที่อนุกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้แต่งตั้งขึ้นใหม่ ให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งอนุกรรมการขึ้นใหม่

ข้อ ๗ คณะอนุกรรมการ มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) ให้คำแนะนำแก่สำนักงาน เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน

(๒) ให้ความเห็นชอบการจัดทำแผนแม่บทหรือแผนกลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของสำนักงาน และการพิจารณาแผนอัตรากำลังพนักงานกองทุนยุติธรรมให้สอดคล้องกับภารกิจของกองทุน

(๓) เสนอแนะให้ข้อมูลแก่คณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

(๔) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ

ข้อ ๘ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ถ้าประธานอนุกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกอนุกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานเป็นกรรมการเฉพาะคราว

ถ้าอนุกรรมการผู้ใดมีส่วนได้เสียในเรื่องนั้นโดยตรง อนุกรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุมในเรื่องนั้น

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก อนุกรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด ๒
บททั่วไป

ข้อ ๙ ในการบริหารงานบุคคล ให้กองทุนดำเนินการไปตามหลักคุณธรรม หลักความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ในกองทุน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของกองทุน ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้พนักงานกองทุนยุติธรรมปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อ ๑๐ ในการบริหารงานบุคคล ให้ผู้จัดการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ควบคุมการบริหารงานบุคคลของกองทุนให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบของ คณะกรรมการ

(๒) บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนหรือลดค่าตอบแทน ลงโทษทางวินัย ตลอดจนให้ผู้ปฏิบัติงาน ออกจากงาน

(๓) กำหนดวันเวลาปฏิบัติงาน และวันหยุดงานตามประเพณีหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ประจำปี

(๔) กำหนดวันการลาของผู้ปฏิบัติงาน

(๕) ออกข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

(๖) รักษาทะเบียนและประวัติของพนักงานกองทุนยุติธรรม

(๗) ควบคุมเกษียณอายุของพนักงานกองทุนยุติธรรม

(๘) กำหนดการแต่งกายของพนักงานกองทุนยุติธรรม

หมวด ๓
พนักงานกองทุนยุติธรรม

ข้อ ๑๑ พนักงานกองทุนยุติธรรม มีสองประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) เจ้าหน้าที่ของรัฐที่ได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติหน้าที่ที่สำนักงาน

(๒) พนักงานกองทุนยุติธรรม

ข้อ ๑๒ ตำแหน่งของพนักงานกองทุนยุติธรรม ให้เป็นพนักงานทั่วไป ได้แก่ พนักงานกองทุน ยุติธรรมซึ่งปฏิบัติงานในลักษณะงานประจำทั่วไปของสำนักงาน

ในลักษณะงานประจำทั่วไปตามวรรคหนึ่ง คณะอนุกรรมการอาจกำหนดลักษณะงาน ให้พนักงานกองทุนยุติธรรมปฏิบัติงานได้

การกำหนดให้พนักงานกองทุนยุติธรรมมีตำแหน่งในกลุ่มงานใด และคุณสมบัติเฉพาะของกลุ่มงาน ให้เป็นไปตามประกาศคณะอนุกรรมการ

ข้อ ๑๓ ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานกองทุนยุติธรรม ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี
- (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
- (๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง
- (๖) ไม่เป็นผู้ต้องเคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๗) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (๘) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการท้องถิ่น
- (๙) คุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กองทุนกำหนดไว้ในประกาศการสรรหาหรือการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานกองทุนยุติธรรม ทั้งนี้ ต้องเป็นไปเพื่อความจำเป็นหรือเหมาะสม กับภารกิจของกองทุน

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะอนุกรรมการอาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มขึ้น หรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของสำนักงานในการจ้างพนักงานกองทุนยุติธรรมก็ได้

ข้อ ๑๔ ให้ผู้จัดการกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานกองทุนยุติธรรมทุกระยะสี่ปี ให้สอดคล้อง กับเป้าหมายและภารกิจของกองทุนและแผนงบประมาณเชิงกลยุทธ์ โดยเสนอต่อคณะกรรมการเพื่อให้ความเห็นชอบด้วย ทั้งนี้ กรอบอัตรากำลังดังกล่าวต้องได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

หมวด ๔

การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๕ การสรรหาเพื่อให้ได้พนักงานกองทุนยุติธรรม ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ของกองทุน

ข้อ ๑๖ การสรรหาพนักงานกองทุนยุติธรรมเพื่อการบรรจุและแต่งตั้ง ผู้จัดการอาจใช้วิธีการดังนี้

- (๑) การสอบคัดเลือก

(๒) การประเมินผลจากแบบทดสอบการปฏิบัติงาน สำหรับพนักงานอื่นที่ได้ปฏิบัติงานที่กองทุนอยู่ก่อนวันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ

ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ผู้จัดการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นชุดหนึ่งเพื่อการนี้ได้

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 ผู้ใดมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติงานที่ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด จะต้องพ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๓๙

ถ้าผู้ทดลองปฏิบัติงานผู้ใดมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่สำนักงานกำหนด ผู้จัดการอาจมีคำสั่งให้ขยายระยะเวลาการทดลองงานออกไปอีกก็ได้ แต่ต้องไม่เกินกว่าหกเดือน

ข้อ ๒๑ การจ้างพนักงานกองทุนยุติธรรมให้กระทำเป็นสัญญาจ้าง โดยผู้จัดการอาจกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดก็ได้ และอาจให้มีการต่อสัญญาจ้างได้ ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของกองทุน แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๒ ถ้าตำแหน่งพนักงานกองทุนยุติธรรมว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือในกรณีที่กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ และยังไม่ได้แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ผู้จัดการมีอำนาจสั่งการให้พนักงานกองทุนยุติธรรมตามที่เหมาะสมควร ปฏิบัติหน้าที่หรือรักษาในตำแหน่งนั้นเป็นการชั่วคราวก็ได้

ให้ผู้รักษาการตามวรรคหนึ่ง มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนรักษาการ ในกรณีที่ระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติใดกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใดให้ผู้รักษาการ ในตำแหน่งดังกล่าวเป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดนั้นด้วย

ข้อ ๒๓ ผู้จัดการอาจสั่งให้พนักงานกองทุนยุติธรรม ไปปฏิบัติงานในสำนักงานยุติธรรมจังหวัดหรือหน่วยงานในจังหวัดสังกัดกระทรวงยุติธรรมก็ได้

หมวด ๕
ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๒๔ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานกองทุนยุติธรรมให้เป็นไปตามที่กระทรวงการคลังประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้อ ๒๕ ผู้จัดการมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนยุติธรรม เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนและพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๒๖ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้สำนักงานจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนยุติธรรม ให้พิจารณาจากคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถ ความอดุสาหะ และการอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนยุติธรรม โดยให้กระทำดังนี้ ดังต่อไปนี้

(ก) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(ข) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้าง

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนยุติธรรมที่มีกำหนดเวลาตามสัญญาจ้าง ให้กระทำในกรณีการประเมินผลสำเร็จของงานตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญา

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนยุติธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการสำนักงานกำหนด ในกรณีนี้คณะกรรมการอาจกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ได้

ข้อ ๒๗ การขึ้นค่าตอบแทนประจำปี ให้ขึ้นตั้งแต่วันแรกของปีบัญชีของสำนักงานโดยให้คิดตามเวลาปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนยุติธรรม หากมีเวลาปฏิบัติงานในปีบัญชีของสำนักงานไม่ครบแปดเดือนให้ขึ้นค่าตอบแทนตามสัดส่วนของเวลาที่ปฏิบัติในปีบัญชีของสำนักงานนั้น โดยระยะเวลาปฏิบัติงานดังกล่าวให้นับรวมช่วงของการทดลองปฏิบัติงานด้วย ทั้งนี้ พนักงานกองทุนยุติธรรมอาจไม่ได้รับการพิจารณาให้ขึ้นค่าตอบแทน ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) อยู่ในช่วงเวลาทดลองปฏิบัติงาน

(๒) ผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่ได้รับการขึ้นค่าตอบแทนตามที่ผู้จัดการกำหนด

(๓) ถูกลงโทษทางวินัย หรืออยู่ระหว่างการลงโทษทางวินัย จนกระทั่งถึงวันที่จะขึ้นค่าตอบแทน

(๔) ได้รับค่าตอบแทน ณ จุดสูงสุดตามโครงสร้างค่าตอบแทนของตำแหน่ง

การขึ้นค่าตอบแทนระหว่างปีให้แก่พนักงานกองทุนยุติธรรมให้กระทำได้เฉพาะผู้ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน หรือผู้ทำความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

ข้อ ๒๘ ให้พนักงานกองทุนยุติธรรมได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ข้อ ๒๙ พนักงานกองทุนยุติธรรมซึ่งอยู่ระหว่างถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยก่อนมีการขึ้นค่าตอบแทน ให้ชะลอการขึ้นค่าตอบแทนผู้นั้นไว้ และให้กันเงินสำหรับการขึ้นค่าตอบแทนไว้ก่อน

ข้อ ๓๐ สำนักงานกองทุนยุติธรรมอาจกำหนดให้พนักงานกองทุนยุติธรรมได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มีความผิดตามหลักเกณฑ์ที่คณะอนุกรรมการกำหนด

หมวด ๖

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๑ การพัฒนาพนักงานกองทุนยุติธรรม ให้ดำเนินการกับพนักงานกองทุนยุติธรรมทุกตำแหน่ง เพื่อให้เกิดการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ สร้างทักษะในการปฏิบัติงาน รับรู้ข้อมูลข่าวสาร และนำมาใช้ในการปฏิบัติงานตามภารกิจของกองทุนได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งต้องส่งเสริมสร้างวิสัยทัศน์ คุณธรรมจริยธรรม และปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงานกองทุนยุติธรรมทุกตำแหน่งให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ผลสัมฤทธิ์ และตัวชี้วัดความสำเร็จ ตามภารกิจของกองทุน

ผลการประเมินตามข้อ ๒๖ ให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนยุติธรรมด้วย

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ หรือการแลกเปลี่ยนพนักงานกองทุนยุติธรรม ให้ผู้จัดการคำนึงถึงอัตรากำลังที่มีอยู่โดยให้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอ ไม่เสียหายแก่สำนักงาน และจะนำเหตุดังกล่าวมาขอตั้งอัตรากำลังเพิ่มไม่ได้

หมวด ๗

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๒ พนักงานกองทุนยุติธรรมมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ตามที่สำนักงานกำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

ข้อ ๓๓ พนักงานกองทุนยุติธรรมต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติของสำนักงานกำหนด

เพื่อให้การปฏิบัติงานของกองทุนเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ผู้จัดการอาจออกข้อกำหนด ประกาศ หรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควรก็ได้

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 ให้ผู้จัดการพิจารณาสอบสวนให้ได้ความจริงและ ยุติธรรมตามวิธีการที่เห็นสมควร หรืออาจตั้งกรรมการขึ้นสอบสวนการกระทำความผิดวินัยดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๓๖ การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่

(๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่กองทุนกำหนดให้ปฏิบัติ จนเป็นเหตุให้กองทุนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้กองทุนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้าง หรือขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตาม คำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓๒ จนเป็นเหตุให้กองทุนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๕) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้กองทุนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการปฏิบัติงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าเจ็ดวัน สำหรับตำแหน่ง ที่กองทุนกำหนดเวลาการมาปฏิบัติงาน

(๗) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการปฏิบัติงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จนเป็นเหตุให้กองทุนได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง สำหรับตำแหน่งที่กองทุนกำหนดการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมาย

(๘) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือหนักกว่าโทษจำคุก

(๙) การกระทำอื่นใดที่กองทุนกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๗ เมื่อมีกรณีที่พนักงานกองทุนยุติธรรมถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้จัดการจัดให้มีการคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวน และให้คณะกรรมการดำเนินการ ให้เสร็จสิ้นภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง เมื่อสอบสวนเสร็จแล้วให้เสนอความเห็น ต่อผู้จัดการเพื่อมีคำสั่งต่อไปโดยเร็ว ซึ่งกระบวนการสอบสวนจะต้องให้อีกาสพนักงานกองทุนยุติธรรม ที่ถูกกล่าวหาชี้แจง และแสดงพยานหลักฐานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมด้วย

ในระหว่างการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวน ผู้จัดการอาจมีคำสั่งให้พักงานพนักงาน กองทุนยุติธรรมผู้ถูกกล่าวหาไว้ก่อนก็ได้ แต่การพักงานจะต้องมีระยะเวลาไม่เกินกว่าเก้าสิบวัน

ในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่า พนักงานกองทุนยุติธรรมผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้จัดการมีคำสั่งลงโทษให้ออกได้ แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำผิดวินัยให้สั่งยุติเรื่อง

ข้อ ๓๘ ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการทางวินัย แก่พนักงานกองทุนยุติธรรม เพื่อเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติก็ได้

หมวด ๘

การพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๙ พนักงานกองทุนยุติธรรมอาจพ้นจากความเป็นผู้ปฏิบัติงานได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) ลาออก
- (๔) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- (๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามระเบียบนี้ หรือตามที่กองทุนกำหนด
- (๖) เลิกจ้างไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๖
- (๗) ถูกลงโทษให้ออก เพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๓๖
- (๘) เลิกจ้างด้วยเหตุไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนเป็นเวลา ๒ ปีติดต่อกัน
- (๙) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ หรือตามสัญญาจ้าง

พนักงานกองทุนยุติธรรมผู้ใดพ้นจากความเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผู้นั้นย่อมไม่มีสิทธิเรียกร้อง ค่าชดเชย หรือค่าเสียหายอย่างใด ๆ จากกองทุน

ข้อ ๔๑ ในระหว่างสัญญาจ้าง พนักงานกองทุนยุติธรรมผู้ใดประสงค์จะลาออกจาก การปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้จัดการตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ ด้านการบริหารงานบุคคลกำหนด

ข้อ ๔๒ เพื่อประโยชน์แก่กองทุน ผู้จัดการอาจสั่งให้พนักงานกองทุนยุติธรรมไปปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานกองทุนยุติธรรมอ้างขอเลิก สัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ในกรณีนี้ ผู้จัดการอาจกำหนดให้มีเงินตอบแทนอื่นจาก การส่งไปปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๔๓ พนักงานกองทุนยุติธรรมผู้ใดไม่เห็นด้วยกับคำสั่งลงโทษทางวินัย ผู้นั้นมีสิทธิโต้แย้ง คำสั่งลงโทษทางวินัยโดยทำเป็นหนังสือชี้แจงแสดงเหตุผล พร้อมพยานหลักฐานต่อผู้จัดการภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งลงโทษทางวินัย

ในการพิจารณาอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้จัดการพิจารณาและแจ้งผลการพิจารณา เป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้อง

ที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน และให้บันทึกเหตุข้อขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

หากผู้จัดการพิจารณาแล้วไม่เห็นด้วยให้ทำการแก้ไขคำสั่งลงโทษทางวินัยนั้น หรือหากพิจารณาแล้ว มีความเห็นยืนตามคำสั่งลงโทษทางวินัย ให้คำสั่งการพิจารณาอุทธรณ์ของผู้จัดการ เป็นที่สุด

ข้อ ๔๔ ในกรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นพนักงานกองทุนยุติธรรมแล้ว หากในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในระหว่างที่เป็นพนักงานกองทุนยุติธรรมก่อให้เกิดความเสียหายแก่กองทุน ให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้นนั้นด้วย เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย ในการนี้ ผู้จัดการอาจหักเงินตอบแทนหรือเงินอื่นใดที่บุคคลนั้นจะได้รับจากกองทุนไว้เพื่อชำระค่าความเสียหายดังกล่าวก็ได้

หมวด ๙

การร้องทุกข์

ข้อ ๔๕ พนักงานกองทุนยุติธรรมผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หรือแบบธรรมเนียมของกองทุน หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์โดยทำเป็นหนังสือชี้แจงแสดงเหตุผล พร้อมพยานหลักฐานต่อผู้จัดการภายในสามสิบวันนับแต่ทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

ข้อ ๔๖ พนักงานกองทุนยุติธรรมมีสิทธิร้องทุกข์ภายใต้หลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นเรื่องเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือความขัดแย้งเกี่ยวกับระบบหรือวิธีการปฏิบัติงาน สิทธิประโยชน์ สัญญา หรือสภาพการจ้าง หรือการไม่ได้รับความเป็นธรรม รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้อง ไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาในเวลาอันสมควร หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ของสำนักงาน

(๒) เรื่องอื่นใดที่ไม่เกี่ยวกับการแต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้าง ลงโทษทางวินัย หรือเรื่องส่วนตัว เว้นแต่เรื่องส่วนตัวนั้นจะกระทบต่อการปฏิบัติงาน

ข้อ ๔๗ ในการพิจารณาดำเนินการให้ผู้จัดการพิจารณา และแจ้งผลเป็นหนังสือให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องทุกข์ เว้นแต่มีเหตุข้อขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน และให้บันทึกเหตุข้อขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๘ ผู้ใดเป็นพนักงาน ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มาช่วยปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวให้กับกองทุน ในวันก่อนวันที่ระเบียบฉบับนี้ใช้บังคับให้ผู้นั้นยังคงเป็นพนักงาน ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่

ของรัฐที่มาช่วยปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว แล้วแต่กรณีต่อไป จนกว่าจะได้มีการคัดเลือกเป็นพนักงานกองทุนยุติธรรมตามข้อ ๑๗

ข้อ ๔๙ ในระหว่างที่ยังไม่มีหลักเกณฑ์หรือแนวทางปฏิบัติที่ออกตามระเบียบนี้ ให้นำกฎข้อบังคับ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานราชการและลูกจ้างของทางราชการมาใช้บังคับกับพนักงานกองทุนยุติธรรมไปพลางก่อน เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ จนกว่าจะได้ออกประกาศ มติ หรือหลักเกณฑ์ตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

สมศักดิ์ เทพสุทิน

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

ประธานกรรมการกองทุนยุติธรรม