



ประกาศสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร เป็นไปตามภารกิจของกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องเหมาะสมเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และเป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประมวลจริยธรรมของกรรมการ เลขาธิการ พนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี ๒๕๖๔ ให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นั้น

สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยมีรายละเอียดครอบคลุม ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒. การบรรจุและแต่งตั้ง
๓. การพัฒนาบุคลากร
๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
๕. การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ทั้งนี้ จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสไกร พิมพ์ปึง)

รองเลขาธิการ รักษาการในตำแหน่ง

เลขาธิการสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร



การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

โดยเป็นไปตามความในระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๔ และพ.ศ. ๒๕๕๖ (ฉบับที่ ๒) และพ.ศ. ๒๕๖๓ (ฉบับที่ ๓)
หมวด ๔ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพแล้วเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ข้อ ๔๒ ถึง ข้อ ๔๕
หมวด ๗ วินัยและการรักษาวินัย ข้อ ๖๐ ถึงข้อ ๖๖ และหมวด ๘ การดำเนินการทางวินัย ข้อ ๖๗ ถึง ๗๔

หมวด ๔ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพแล้วเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๑. ข้อ ๔๒ ให้สำนักงานมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจของสำนักงาน

ในกรณีที่เหมาะสมและเพื่อการประหยัด สำนักงานจะจัดให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจก็ได้

๒. ข้อ ๔๓ ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรมและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี

๓. ข้อ ๔๔ พนักงานผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจกองทุน ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตามควรแก่กรณี

๔. ข้อ ๔๕ การให้พนักงานไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

หมวด ๗ วินัยและการรักษาวินัย

๑. ข้อ ๖๐ พนักงานต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

๒. ข้อ ๖๑ พนักงานต้องถือปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศ รวมทั้งมติคณะกรรมการ มติคณะกรรมการบริหาร และมติคณะกรรมการจัดการหนี้ของเกษตรกร

(๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม วิริยะอุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของกองทุน

(๔) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

(๕) อุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการของกองทุน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้

(๖) รักษาความลับของกองทุนและไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกองทุน

(๗) ไม่อาศัยตำแหน่งหน้าที่หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๘) ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน

(๙) ให้การต้อนรับ ชี้แจง อำนวยความสะดวกโดยมิชักช้า ให้ความเป็นธรรม ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามหรือข่มเหงต่อเกษตรกร และผู้มาติดต่อในกิจการของกองทุน

(๑๐) สุภาพ เรียบร้อย เชื่อฟังและไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา

(๑๑) รักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วและห้ามกระทำการหรือให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

(๑๒) ไม่เสพสุราหรือของเมาอย่างอื่นในเวลาปฏิบัติหน้าที่และนอกเวลาปฏิบัติหน้าที่โดยมีอาการมึนเมาต่อเนื่องมาในเวลาปฏิบัติหน้าที่

(๑๓) รักษาความสามัคคีของหมู่คณะ และไม่กระทำการใดๆ อันเป็นเหตุก่อให้เกิดการแตกแยกความสามัคคี

๓. ข้อ ๖๒ พนักงานต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่ปฏิบัติงานอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(๓) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่

(๔) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

(๕) ต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในตำแหน่งส่วนหรือบริษัท

(๖) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติงาน

(๗) ต้องไม่กระทำการแทรกแซงกิจการภายในและทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรเกษตรกร

(๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๔. ข้อ ๖๓ พนักงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามข้อ ๖๑ หรือข้อ ๖๒ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย การกระทำผิดวินัยตามวรรคหนึ่ง หากทำให้กองทุนเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยร้ายแรง

๕. ข้อ ๖๔ การกระทำวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของสำนักงาน

(๓) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๔) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๖. ข้อ ๖๕ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน ดังต่อไปนี้

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ลดเงินเดือน

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

๗. ข้อ ๖๖ การลงโทษพนักงานให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใด และตามข้อใด

หมวด ๘ การดำเนินการทางวินัย

๑. ข้อ ๖๗ เมื่อมีกรณีการกระทำความผิดวินัยอย่างชัดเจน หรือมีการกล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่ากระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นมีหน้าที่ต้องรายงานให้เลขาธิการทราบโดยเร็ว และให้ดำเนินการตามระเบียบนี้ โดยเร็วด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

๒. ข้อ ๖๘ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๖๗ ให้เลขาธิการดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้ากรณีที่เห็นว่าไม่มูลตามที่กล่าวหา ก็ให้ยุติเรื่องได้ในกรณีที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานผู้นั้นกระทำความผิดวินัย หรือเลขาธิการพบเห็นการกระทำความผิดทางวินัยโดยตรง ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ ๖๙

๓. ข้อ ๖๙ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๖๘ มิใช่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้แจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกลงโทษทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกลงโทษแล้ว เลขาธิการเห็นว่าผู้ถูกลงโทษได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาให้เลขาธิการสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเลขาธิการเห็นว่าผู้ถูกลงโทษไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง

๔. ข้อ ๗๐ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๖๘ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เลขาธิการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกลงโทษทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกลงโทษเมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่อเลขาธิการ ถ้าเลขาธิการเห็นว่าผู้ถูกลงโทษไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกลงโทษได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้ดำเนินการต่อไปตามความในวรรคหนึ่ง หรือข้อ ๖๙ แล้วแต่กรณี

๕. ข้อ ๗๑ พนักงานผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้เลขาธิการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือกล่าวตักเตือนก็ได้

๖. ข้อ ๗๒ พนักงานผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าปลดออก

๗. ข้อ ๗๓ พนักงานผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ เลขาธิการมีอำนาจสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณาหรือผลแห่งคดีได้

ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนหรือพิจารณาว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้เลขาธิการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานหรือกลับเข้าเป็นพนักงานในตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน

๘. ข้อ ๗๔ ในกรณีเลขาธิการจะสั่งลงโทษพนักงานผู้นั้น ที่เป็นโทษปลดออกหรือไล่ออก จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารก่อน