



ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

พ.ศ. 2543

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 7 มาตรา 21 (6) มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติกองทุน
ฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร พ.ศ.2542 คณะกรรมการบริหาร จึงวางระเบียบว่าด้วยการบริหาร
งานบุคคลไว้ดังนี้

บททั่วไป

ข้อ 1 ในระเบียบนี้

“พนักงาน” หมายความว่า ผู้ที่สำนักงานจ้างไว้ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบต่างๆ ของ
สำนักงานโดยมีกำหนดระยะเวลาแน่นอนตามความจำเป็นและเหมาะสมแต่ไม่เกินคราวละ 4 ปี
และไม่อยู่ในบังคับแห่งกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์
กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ใน
ตำแหน่งที่มีการกำหนดไว้เป็นการเฉพาะตามระเบียบต่างๆ ภายใต้พระราชบัญญัติฉบับนี้

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ที่สำนักงานจ้างไว้ปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ของสำนักงาน
เป็นครั้งคราว โดยมีกำหนดระยะเวลาไม่เกิน 1 ปี

“ปี” หมายความว่า รอบปีการบัญชีของสำนักงาน

หมวด 1

ตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง

ข้อ 2 พนักงานและลูกจ้างที่สำเร็จการศึกษาระดับใด หรือมีประสบการณ์เป็นระยะ
เวลาเท่าใด จะได้รับค่าจ้างตามค่าจ้างอัตราเงินที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

ข้อ 3 อัตราตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้างจะให้มีจำนวนเท่าใดให้เป็นไปตามที่คณะ
กรรมการบริหารกำหนด

ข้อ 4 ให้กำหนดตำแหน่งของพนักงาน โดยจำแนกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายตรวจสอบภายใน
ใน ฝ่ายประสานนโยบายและแผน มี 3 งาน คือ งานประสานแผนและงบประมาณ งาน

ประธานติดตามนโยบาย งานประชาสัมพันธ์ ฝ่ายอำนวยการมี 4 งาน คือ งานธุรการ งานบัญชีและการเงิน งานข้อมูลสารสนเทศ งานกฎหมาย ตำแหน่งภาคมี 2 งานคือ งานเลขานุการของคณะอนุกรรมการภาค งานประสานงานกับคณะอนุกรรมการจังหวัด ตำแหน่งจังหวัดมี 2 งาน คือ งานเลขานุการของคณะอนุกรรมการจังหวัด งานสนับสนุนองค์กรเกษตรกร ตามที่สำนักงานกำหนดท้ายระเบียบ

ข้อ 5 การกำหนดให้ตำแหน่งใดเป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเทียบเท่าตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นและในตำแหน่งดังกล่าวมีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามที่สำนักงานกำหนดท้ายระเบียบ

ข้อ 6 พนักงานและลูกจ้างระดับตำแหน่งใดจะได้รับค่าจ้างในอัตราใดให้เป็นไปตามที่สำนักงานกำหนดท้ายระเบียบ

ข้อ 7 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง โดยไม่เกินร้อยละ 15 ของอัตราเงินค่าจ้างต่อเดือนพนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนดการขกเล็ก ปรับปรุง แก้ไข เพิ่มเติมอัตราค่าจ้างตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร

หมวด 2

การบรรจุ และแต่งตั้ง

- ข้อ 8 ผู้ที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้
- (1) มีสัญชาติไทย
 - (2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 65 ปี
 - (3) เป็นผู้ด้อยโอกาสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
 - (4) ไม่เป็นผู้ทุพพลภาพไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบทั้งไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการนำรังเกียจแก่สังคม ไม่เป็นผู้คลุ้มคลั่งให้โทษ โรคพิษสุรณรื้อรัง หรือ โรคอย่างอื่นที่ไม่อาจปฏิบัติงานในสภาพปกติได้
 - (5) ไม่เป็นผู้กพร่องในศีลธรรมอันดี
 - (6) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
 - (7) ไม่เป็นผู้เคยรับโทษ ถึงต้องออกจากงานหรือออกจากราชการหรือรัฐวิสาหกิจหรือสถานอื่น
 - (8) ไม่เป็นผู้เคยรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่ความผิดทมิโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยความประมาท

ข้อ 9 ผู้สมัครเป็นพนักงานของสำนักงานต้องยื่นใบสมัครและมีผู้รับรองตามแบบที่

กำหนด พร้อมด้วยหนังสือรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งสาขาเวชกรรม ซึ่งรับรองผู้สมัครตามความในข้อ 8 (4) และรับรองด้วยว่าเป็นผู้มีสุขภาพดี

ข้อ 10 เลขานุการมีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งพนักงานได้ทุกตำแหน่งภายในจำนวนอัตราตำแหน่งที่คณะกรรมการบริหารกำหนดไว้ โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ตามที่เลขานุการเห็นสมควรซึ่งต้องพิจารณาถึงคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความสามารถ การริเริ่ม ความอดทน คุณลักษณะความรับผิดชอบ สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และความเหมาะสมกับตำแหน่งด้วย

หมวด 3

การเรียกประกัน

ข้อ 11 ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นพนักงานจัดให้มีผู้มีหลักฐานเป็นผู้ค้ำประกัน หรือมีการจ้างของตั้งหาบริษัท หรือมีทรัพย์สินอื่นเป็นประกันตามที่เลขานุการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเลขานุการเห็นสมควร

หมวด 4

การออกคดอน

ข้อ 12 พนักงานพ้นสภาพการจ้าง เมื่อ

- (1) คาย
- (2) ลาออก
- (3) เลิกจ้าง

ข้อ 13 พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานให้อื่นหนังสือขอลาออกต่อเลขานุการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเลขานุการ ไม่น้อยกว่า 30 วัน เมื่อเลขานุการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเลขานุการอนุญาตแล้วจึงให้อธิบายว่าพ้นสภาพการว่าจ้าง

หมวด 5

วันเวลาทำงาน และการลา

ข้อ 14 ให้กำหนดวันและเวลาทำงาน ดังนี้

- (1) ให้กำหนดวันทำงาน และวันหยุดของสำนักงานเช่นเดียวกับราชการหรือตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

(2) ให้กำหนดเวลาทำงานโดยทั่วไปของพนักงานของสำนักงาน โดยเริ่มทำงานตั้งแต่เวลา 8.30 น. เลิกงานเวลา 16.30 น. และให้จัดเวลาพักระหว่างงานวันละ 1 ชั่วโมง หรือตามที่คณะกรรมการบริหารเห็นสมควรและเหมาะสมกับตำแหน่งงานต่าง ๆ

ข้อ 15 การลา แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

- (1) การลาป่วย
- (2) การลาถึงส่วนตัว
- (3) การลาคงคณบุตร

การลาป่วย

ข้อ 16 พนักงานจะลาป่วยเพื่อรักษาตัวในปีหนึ่ง ๆ ได้ไม่เกิน 30 วันทำงาน

ข้อ 17 พนักงานซึ่งป่วยเพราะประสบอันตรายขณะปฏิบัติงานในหน้าที่ จะลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างเต็ม ได้ตลอดเวลาที่ต้องรักษาตัวตามที่เลขาธิการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการเห็นสมควร

ข้อ 18 การลาป่วยต่อเนื่องติดต่อกันเกิน 3 วัน ต้องยื่นใบตรวจรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งพร้อมกับใบลา

การลาถึงส่วนตัว

ข้อ 19 พนักงานจะลาถึงส่วนตัวได้โดยได้รับเงินค่าจ้างเต็มในปีหนึ่ง ๆ ไม่เกิน 30 วัน แต่จะเริ่มลาได้เมื่อได้รับการบรรจุแต่งตั้งครบ 6 เดือนแล้ว และถ้าอยู่ปฏิบัติงานไม่ครบ 6 เดือน จะไม่มีสิทธิลา

การลาคงคณบุตร

ข้อ 20 พนักงานจะลาคงคณบุตรก่อนและหลังคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน ทั้งนี้ให้ยื่นใบตรวจรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งพร้อมกับใบลา

การขออนุญาตและผู้มีอำนาจอนุญาต

ข้อ 21 ผู้ขออนุญาตลาป่วย หรือลาปฏิบัติงานส่วนตัว ต้องเสนอใบลาก่อนหรือในวันเริ่มลาเว้นแต่มีอาการป่วย หรือมีเหตุจำเป็นอันไม่อาจรออนุญาตก่อนได้ ให้เสนอใบลาในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้ พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลด้วย

ข้อ 22 ให้เลขธิการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเลขธิการ มีอำนาจอนุญาตการลาของผู้ปฏิบัติงานได้ทุกกรณี โดยให้ผู้ขออนุญาตลาต้องเสนอใบลาตามแบบที่กำหนดต่อเลขธิการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเลขธิการ

การนับวันลา

ข้อ 23 การลาป่วย หรือลาปฏิบัติงานระยะเบียบนี้ให้นับเฉพาะวันทำงาน

ข้อ 24 ถ้าสำนักงานเห็นว่ามีความจำเป็นแก่กิจการของสำนักงานจะเรียกให้ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลา กลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดการลาก็ได้ และให้ถือว่าวันลาสุดสิ้นในวันก่อนวันกลับเข้าทำงานหรือในวันก่อนวันเดินทางกลับแล้วแต่กรณี

หมวด 6

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ 25 พนักงานที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งเลขธิการหรือผู้ที่เลขธิการมอบหมาย ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ ห้ามขัดขืนหลีกเลี่ยง ถ้าไม่เห็นพ้องคำสั่งนั้น จะเสนอความเห็นคัดค้านเป็นหนังสือก็ได้ แต่ต้องเสนอโดยด่วนและเมื่อได้คัดค้านดังกล่าวแล้ว เลขธิการหรือผู้ที่เลขธิการมอบหมาย มิได้สั่งถอนหรือแก้ไขคำสั่งที่ส่งไป พนักงานต้องปฏิบัติตาม

ข้อ 26 วินัยซึ่งพนักงานต้องรักษามีดังต่อไปนี้

- (1) ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (2) ต้องรักษาความลับของกองทุน และไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อกองทุน
- (3) ต้องให้การต้อนรับ ชี้แจงความสะดวก ความเป็นธรรมและการสงเคราะห์แก่ผู้มาติดต่อในกิจการของกองทุนโดยมีชรั้า ทั้งต้องสุภาพเรียบร้อยต่อผู้มาติดต่อและประชาชนทั่วไป
- (4) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรมและประพฤติตนอยู่ในความสุจริต ห้ามรายงานเท็จหรือเสนอความเห็นอันไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา
- (5) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และรวดเร็ว ให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่กองทุน ทั้งต้องเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของกองทุน
- (6) ต้องปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่ง แบบแผน และวิธีปฏิบัติของกองทุน

- (7) ต้องอุทิศเวลาของคนให้แก่กิจการของกองทุน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้
- (8) ต้องสุภาพ เรียบร้อย เชื้อหึงและไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ที่ได้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งตั้งโดยชอบในกิจการของกองทุน
- (9) ในการปฏิบัติกิจการของกองทุน ห้ามกระทำการเข้าผู้บังคับบัญชาเหนือคนเว้นแต่ได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาเหนือคนขึ้นไปเป็นกรณีพิเศษเป็นครั้งคราว
- (10) ต้องรักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติก้าวและห้ามกระทำหรือให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่
- (11) ต้องไม่เสทศวา หรือของเมาอย่างอื่นในเวลาปฏิบัติหน้าที่หรือนอกเวลาปฏิบัติหน้าที่ที่และมีอาการมีเมาต่อเนื่องมาในเวลาปฏิบัติหน้าที่
- (12) ต้องร่วมมือช่วยเหลือกันในการของกองทุน และต้องรักษาความสามัคคีในบรรดาผู้อยู่ในวงงานของกองทุน และต้องไม่กระทำการใด ๆ อันอาจจะเป็นเหตุก่อให้เกิดการแตกแยกความสามัคคีหรือก่อให้เกิดความกระด้างกระเดื่องในบรรดาผู้อยู่ในวงงานของกองทุน
- (13) ต้องร่วมประสานงานด้วยดีกับส่วนราชการ หรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการของกองทุน
- ข้อ 27 เลขาธิการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการมีอำนาจลงโทษทางวินัยแก่พนักงาน หรือสั่งเลิกจ้างได้ตามที่เห็นสมควรด้วยเหตุและผล

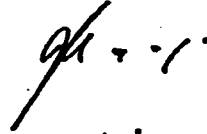
หมวด 7

การอุทธรณ์

ข้อ 28 ในกรณี "พนักงาน" "พนักงานเจ้าหน้าที่" หรือลูกจ้าง ตามข้อ 1 ได้รับการปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม หรือไม่ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย หรือประเพณีอันดีงาม จากผู้บังคับบัญชา สามารถอุทธรณ์ หรือร้องขอความเป็นธรรมต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนได้ภายใน 60 วัน นับจากวันที่ได้รับทราบคำสั่งหรือคำวินิจฉัย หรือได้รับผลจากการกระทำที่ไม่เป็นธรรมนั้น

ทั้งนี้ การบริหารงานบุคคลอย่างอื่นที่เกี่ยวกับพนักงานของกองทุน นอกจากที่ระบุในระเบียบนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของเลขาธิการหรือผู้ที่เลขาธิการมอบหมาย ซึ่งจะพิจารณาจัดการได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นกรณี ๆ ไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑/ มีนาคม พ.ศ. 2543



(นายปิติพงศ์ หึงบุญ ฌ อจฺรชา)

ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ประธานกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

บัญชีตำแหน่งและอัตราค่าจ้างพนักงาน
สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง
เลขาริการ	90,000-120,000
รองเลขาริการ	80,000-90,000
ที่ปริการ	-
หัวหน้าสำนักงานสาขา	50,000-70,000
หัวหน้าฝ่าย	50,000-70,000
หัวหน้าสำนักงานจังหวัด	50,000-70,000
หัวหน้างาน	30,000-50,000
พนักงาน	10,000-30,000



ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2547

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 (6) แห่งพระราชบัญญัติกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร พ.ศ. 2542 คณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร จึงออกระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2547”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 10 มีนาคม 2547 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้เลขาธิการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ในกรณีมีปัญหาในทางปฏิบัติเกี่ยวกับระเบียบนี้ ให้ผู้รักษาการตามระเบียบนี้เสนอขอคำวินิจฉัยต่อคณะกรรมการบริหาร คำวินิจฉัยของคณะกรรมการบริหารถือเป็นที่สุด

ข้อ 4 ให้ยกเลิกข้อความในข้อ 1 แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2543 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 1 ในระเบียบนี้

“พนักงาน” หมายความว่า ผู้ที่สำนักงานจ้างไว้ปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบงานต่าง ๆ ของสำนักงาน

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ที่เลขาธิการสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรแต่งตั้งให้เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ที่สำนักงานทำสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานแก่สำนักงานเป็นการชั่วคราว โดยมีกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน

“ปี” หมายความว่า รอบปีการบัญชีของสำนักงาน”

ข้อ 5 ให้ยกเลิกความในข้อ 4 ข้อ 5 และข้อ 6 แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2543 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 4 ให้กำหนดตำแหน่งของพนักงาน โดยจำแนกออกเป็น 5 กลุ่ม คือ

4.1 ตำแหน่งบริหาร ประกอบด้วย เลขาธิการ รองเลขาธิการ ผู้อำนวยการ สำนัก หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน และหัวหน้าส่วนงาน

4.2 ตำแหน่งวิชาการ ประกอบด้วย พนักงานตรวจการ พนักงานบริหารเงินทุน พนักงานสินเชื่อ และพนักงานวิจัย

4.3 ตำแหน่งวิชาชีพ ประกอบด้วย พนักงานบัญชี และนิติกร

4.4 ตำแหน่งปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากร พนักงานตรวจสอบ และเลขานุการ

๐๒๒

/4.5 ตำแหน่ง....

4.5 ตำแหน่งบริการ ประกอบด้วย พนักงานขับรถยนต์ นักการภารโรง โดยให้กำหนดมาตรฐานกลาง ออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่ 1 สำหรับตำแหน่งในกลุ่มงานบริหาร กลุ่มงานวิชาการ กลุ่มงานวิชาชีพ และกลุ่มงานปฏิบัติการ ให้มีระดับมาตรฐานกลาง ส่วนที่ 2 สำหรับกลุ่มงานบริการ ให้มีระดับมาตรฐานกลาง จำนวน 3 ระดับ ตั้งแต่ ระดับ 1-3

พนักงานตำแหน่งใดจะมีระดับตำแหน่งใดให้เป็นไปตามระดับมาตรฐานกลางที่สำนักงานกำหนดแนบท้าย

ข้อ 6 ให้ยกเลิกความในข้อ 7 แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2543 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 7 การขึ้นเงินเดือนค่าจ้างของพนักงาน ให้พิจารณาขึ้นได้ไม่เกินร้อยละ 15 ของเงินเดือน ทั้งนี้โดยต้องคำนึงถึงสมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้วย

พนักงานผู้มีความบกพร่องในปีที่ผ่านมา ดังต่อไปนี้ ไม่ให้ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือน

- (1) มีวันลาป่วยและวันลากิจ รวมกันเกินกว่า 45 วัน
- (2) ถูกลงโทษทางวินัย ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์”

ข้อ 7 ให้ยกเลิกข้อความในข้อ 10 แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2543 ให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 10 เลขธิการมีอำนาจบรรจุแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงานและลูกจ้างได้ทุกตำแหน่ง ภายในจำนวนอัตราตำแหน่งที่คณะกรรมการบริหารกำหนดไว้ โดยการคัดเลือกหรือการสรรหาตามที่เลขธิการเห็นสมควร ทั้งนี้ให้พิจารณาถึงคุณวุฒิ ความสามารถ การริเริ่ม ความอดุสาหะ ความรับผิดชอบ สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และความเหมาะสมกับตำแหน่งด้วย”

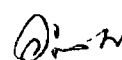
การแต่งตั้งพนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไปต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารก่อน

ข้อ 8 ให้ยกเลิกความในข้อ 11 แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2543 ให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“หมวด 3”

การทำสัญญาจ้าง การเรียกหลักประกัน และการทดลองงาน

ข้อ 11 ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นพนักงานหรือลูกจ้าง ต้องทำสัญญาจ้างก่อนเข้าปฏิบัติงานและต้องจัดให้มีผู้มีหลักฐานเป็นผู้ค้ำประกันหรือมีการจ้างองส่างหาริมทรัพย์ หรือมีทรัพย์สินอย่างอื่นค้ำประกันไว้กับกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ตามระเบียบหรือคำสั่งที่เลขธิการกำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง



/การดำรง....

การดำรงตำแหน่ง การกำหนดเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่และ การประเมินผลให้เป็นไปตามสัญญาจ้างและหรือระเบียบการประเมินผลงานตามที่คณะกรรมการบริหาร กำหนด

การทำสัญญาจ้างในตำแหน่งเลขานุการ ให้ทำสัญญาจ้างคราวละไม่เกินสี่ปี สำหรับตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าฝ่ายขึ้นไปให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป

ข้อ 9 ให้ยกเลิกความในข้อ 12 แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนา เกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2543 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 12 พนักงานพ้นจากสภาพการจ้างเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ครบกำหนดตามระยะเวลาสัญญาจ้าง
- (4) อายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์
- (5) เลิกจ้าง หรือถูกให้ออก”

ข้อ 10 ให้เพิ่มข้อความต่อไปนี้เป็นวรรคสองของข้อ 26 แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหาร กองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2543

“พนักงานผู้ใดกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ให้ถือว่ากระทำความผิด วินัยร้ายแรง”

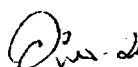
- (1) ทุจริตต่อหน้าที่
- (2) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้กองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (3) ขาดงานเป็นระยะเวลาสิบห้าวันติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (4) จงใจกระทำความผิดอาญาต่อกองทุนฟื้นฟูและพัฒนา เกษตรกร
- (5) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่ กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 11 ให้ยกเลิกความในข้อ 27 แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนา เกษตรกรว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2543 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 27 พนักงานที่กระทำความผิดวินัยอาจได้รับโทษ ดังต่อไปนี้

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดขั้นเงินเดือน
- (4) เลิกจ้างหรือถูกให้ออก”

/ ข้อ 12 ให้เพิ่มความ....



ข้อ 12 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ 27/1 แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2543

“ข้อ 27/1 ในกรณีที่พนักงานถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดต่อกฎหมาย หรือผิดวินัย ให้เลขานุการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง และสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน

ในกรณีที่ผลการสอบสวนมีมูลว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้เลขานุการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัยพนักงานเพื่อลงโทษให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน

หากการสอบสวนตามวรรค 1 และวรรค 2 ไม่แล้วเสร็จภายในกำหนด ให้ขยายระยะเวลาการสอบสวนออกไปได้ตามความจำเป็น ครั้งละไม่เกินหกสิบวัน

ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนของทางราชการมาใช้บังคับ โดยอนุโลม

ข้อ 13 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ 27/2 แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2543

“ข้อ 27/2 ในระหว่างการสอบสวนความผิดทางวินัย หากเห็นว่าพนักงานผู้ถูกสอบสวนปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอาจเกิดความเสียหายต่อกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรหรือเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวน เลขานุการหรือผู้ได้รับมอบหมายอาจสั่งให้พนักงานที่ถูกสอบสวนพักงานได้”

เมื่อผลการสอบสวนสิ้นสุดลงและปรากฏว่าพนักงานผู้นั้นไม่มีความผิด ให้สำนักงานสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานย้อนหลังนับตั้งแต่วันที่ถูกพักงาน

ข้อ 14 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นข้อ 27/3 แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2543

“ข้อ 27/3 เลขานุการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากเลขานุการมีอำนาจลงโทษทางวินัยแก่พนักงานหรือสั่งเลิกจ้างได้ ในกรณีที่พนักงาน

- (1) กระทำผิดวินัย
- (2) มีมลทินมัวหมองในกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรงหรือกระทำความผิดทางอาญา
- (3) เมื่อสำนักงานยุบตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่
- (4) มีเหตุอันควรซึ่งเห็นว่าผู้นั้นมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่เนื่อง ๆ”

ประกาศ ณ วันที่ ๔๒ พฤษภาคม พ.ศ. 2547



(นายอำนาจ ธีระวนิช)

ประธานกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

บัญชีหมายเลข 1
การจ้างงาน ชื่อตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ท้ายระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร
ว่าด้วยการบริหารบุคคล พ.ศ.๒๕๔๗ (ฉบับที่ ๒)

กลุ่มงาน	ชื่อตำแหน่ง	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
1. บริหาร	นักบริหาร	8 - 14
2. วิชาการ	นักวิชาการ	3 - 12
	พนักงานตรวจการ	8 - 12
	พนักงานบริหารเงินทุน	3 - 10
	พนักงานบริหารสินเชื่อ	3 - 10
	พนักงานวิจัย	3 - 10
3. วิชาชีพ	พนักงานบัญชี	2 - 9
	นิติกร	3 - 12
4. ปฏิบัติการ	บุคลากร	3 - 9
	พนักงานตรวจสอบ	3 - 9
	เลขานุการ	3 - 9
	พนักงานฝึกอบรม	3 - 9
	พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	3 - 9
	พนักงานการเงิน	2 - 9
	พนักงานประชาสัมพันธ์	3 - 9
	พนักงานจัดหา	3 - 9
	พนักงานส่งเสริมอาชีพ	3 - 9
	พนักงานส่งเสริมธุรกิจการเกษตร	3 - 9
	พนักงานส่งเสริมพัฒนาองค์กร	3 - 9
	พนักงานธุรการ	1 - 9
5. บริการ		บ.1- บ.3

๐๒ A.

บัญชีหมายเลข 2

การกำหนดตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเทียบเท่าตำแหน่งเรียกชื่ออย่างอื่น

และระดับตำแหน่งพนักงาน

ท้ายระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2547 (ฉบับที่ 2)

ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเทียบเท่า

ก. การกำหนดตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเทียบเท่า

ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ
1. เลขธิการ	นักบริหาร	14
2. รองเลขธิการ	นักบริหาร	13
3. ผู้อำนวยการสำนัก	นักบริหาร	13
4. รองผู้อำนวยการสำนัก	นักบริหาร	12
5. หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าสำนักงานสาขา	นักบริหาร	11
6. รองหัวหน้าฝ่าย/รองหัวหน้าสำนักงานสาขา	นักบริหาร	10
7. หัวหน้างาน	นักบริหาร	9
8. ผู้ช่วยหัวหน้างาน	นักบริหาร	8
9. หัวหน้าส่วน	นักบริหาร	8

ข. การกำหนดตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเทียบเท่า

ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ
1. ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	ตามตำแหน่ง	12
2. ผู้เชี่ยวชาญ	ตามตำแหน่ง	11
3. ผู้ชำนาญการ	ตามตำแหน่ง	10
4. ผู้ชำนาญงาน	ตามตำแหน่ง	9

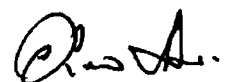
Q. A.

บัญชีหมายเลข 3

แนบท้ายระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

ว่าด้วย ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงาน พ.ศ. 2547 (ฉบับที่ 2)

ระดับ	กลุ่มบริการ ขั้น	กลุ่มปฏิบัติการ ขั้น	กลุ่มวิชาชีพ ขั้น	กลุ่มวิชาการ ขั้น	กลุ่มบริหาร ขั้น
บ. 1	5,160 – 21,620				
บ. 2	5,760 – 24,520				
บ. 3	6,440 – 27,880				
1		7,640 – 33,810			
2		8,580 – 38,340	8,580 – 38,340		
3		9,600 – 44,020	9,600 – 44,020	9,600 – 44,020	
4		10,730 – 46,950	10,730 – 46,950	10,730 – 46,950	
5		13,440 – 52,900	13,440 – 52,900	13,440 – 52,900	
6		14,240 – 55,920	14,240 – 55,920	14,240 – 55,920	
7		20,320 – 62,080	20,320 – 62,080	20,320 – 62,080	
8		27,880 – 71,620	27,880 – 71,620	27,880 – 71,620	27,880 – 71,620
9			31,740 – 85,170	31,740 – 85,170	31,740 – 85,170
10			35,960 – 90,795	35,960 – 90,795	35,960 – 90,795
11			41,120 – 96,720	41,120 – 96,720	41,120 – 96,720
12					45,485 – 102,945
13					54,410 – 122,420
14					62,080 – 139,680





ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 3)

พ.ศ. 2547

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2543

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 (6) แห่งพระราชบัญญัติกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร พ.ศ. 2542 คณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร จึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2547”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกความในข้อ 4 แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2543 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2547 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 4 ให้กำหนดตำแหน่งของพนักงาน โดยจำแนกออกเป็น 5 กลุ่มคือ

4.1 ตำแหน่งบริหาร ประกอบด้วย เลขานุการ รองเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน

4.2 ตำแหน่งวิชาการ ประกอบด้วย พนักงานตรวจการ พนักงานบริหารเงินทุน พนักงานสินเชื่อ และพนักงานวิจัย

4.3 ตำแหน่งวิชาชีพ ประกอบด้วย พนักงานบัญชี และนิติกร

4.4 ตำแหน่งปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากร พนักงานตรวจสอบ และเลขานุการ

4.5 ตำแหน่งบริการ ประกอบด้วย พนักงานขับรถยนต์ นักการภารโรง

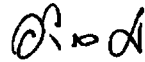
/โดยให้กำหนด...

Handwritten signature

โดยให้กำหนดมาตรฐาน ออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่ 1 สำหรับตำแหน่งใน
กลุ่มงานบริหาร กลุ่มงานวิชาการ กลุ่มงานวิชาชีพ และกลุ่มงานปฏิบัติการ ส่วนที่ 2 สำหรับกลุ่มงาน
บริการ โดยทั้งสองส่วนให้มีระดับมาตรฐานตามบัญชีท้ายระเบียบนี้

พนักงานตำแหน่งใดจะมีระดับตำแหน่งใด จะเป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชา
และเทียบเท่าที่มีชื่ออย่างอื่น และได้รับค่าจ้างในอัตราใดให้เป็นไปตามบัญชีท้ายระเบียบนี้”

ประกาศ ณ วันที่ 23 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2547



(นายอานาจ ชีระวนิช)

ประธานคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

บัญชีหมายเลข 1
การจำแนกงาน ชื่อตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ท้ายระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร
ว่าด้วยการบริหารบุคคล พ.ศ.2547 (ฉบับที่ 3)

กลุ่มงาน	ชื่อตำแหน่ง	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
1. บริหาร	นักบริหาร	9 - 14
2. วิชาการ	นักวิชาการ	3 - 12
	พนักงานตรวจการ	8 - 12
	พนักงานบริหารเงินทุน	3 - 10
	พนักงานบริหารสินเชื่อ	3 - 10
	พนักงานวิจัย	3 - 10
3. วิชาชีพ	พนักงานบัญชี	2 - 9
	นิติกร	3 - 12
4. ปฏิบัติการ	บุคลากร	3 - 9
	พนักงานตรวจสอบ	3 - 9
	เลขานุการ	3 - 9
	พนักงานฝึกอบรม	3 - 9
	พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	3 - 9
	พนักงานการเงิน	2 - 9
	พนักงานประชาสัมพันธ์	3 - 9
	พนักงานจัดหา	3 - 9
	พนักงานส่งเสริมอาชีพ	3 - 9
	พนักงานส่งเสริมธุรกิจการเกษตร	3 - 9
	พนักงานส่งเสริมพัฒนาองค์กร	3 - 9
	พนักงานธุรการ	1 - 9
5. บริการ		บ.1- บ.3

Prad

บัญชีหมายเลข 2

การกำหนดตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเทียบเท่าตำแหน่งเรียกชื่ออย่างอื่น
และระดับตำแหน่งพนักงาน

ทำระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.2547 (ฉบับที่ 3)

ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเทียบเท่า

.....
ก. การกำหนดตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเทียบเท่า

ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ
1. เลขานุการ	นักบริหาร	14
2. รองเลขานุการ	นักบริหาร	13
3. ผู้อำนวยการสำนัก	นักบริหาร	13
4. ผู้ช่วยเลขานุการ	นักบริหาร	12
5. หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าสำนักงานสาขา	นักบริหาร	11
6. หัวหน้างาน	นักบริหาร	9-10

ข. การกำหนดตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเทียบเท่า

ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ
1. ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	ตามตำแหน่ง	12
2. ผู้เชี่ยวชาญ	ตามตำแหน่ง	11
3. ผู้ชำนาญการ	ตามตำแหน่ง	10
4. ผู้ชำนาญงาน	ตามตำแหน่ง	9

(Handwritten signature or mark)

บัญชีหมายเลข 3

แบบท้ายระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร
ว่าด้วย ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงาน พ.ศ.2547 (ฉบับที่ 3)

ระดับ	กลุ่มบริการ ขั้น	กลุ่มปฏิบัติการ ขั้น	กลุ่มวิชาชีพ ขั้น	กลุ่มวิชาการ ขั้น	กลุ่มบริหาร ขั้น
บ. 1	5,160 - 21,620				
บ. 2	5,760 - 24,520				
บ. 3	6,440 - 27,880				
1		7,640 - 33,810			
2		8,580 - 38,340	8,580 - 38,340		
3		9,600 - 44,020	9,600 - 44,020	9,600 - 44,020	
4		10,730 - 46,950	10,730 - 46,950	10,730 - 46,950	
5		13,440 - 52,900	13,440 - 52,900	13,440 - 52,900	
6		14,240 - 55,920	14,240 - 55,920	14,240 - 55,920	
7		20,320 - 62,080	20,320 - 62,080	20,320 - 62,080	
8		27,880 - 71,620	27,880 - 71,620	27,880 - 71,620	
9			31,740 - 85,170	31,740 - 85,170	31,740 - 85,170
10			35,960 - 90,795	35,960 - 90,795	35,960 - 90,795
11			41,120 - 96,720	41,120 - 96,720	41,120 - 96,720
12					45,485 - 102,945
13					54,410 - 122,420
14					62,080 - 139,680

0104



ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔)
พ.ศ. ๒๕๔๘

.....

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุน
ฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๓ เพื่อให้การปฏิบัติงานของ
กองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๖) แห่งพระราชบัญญัติกองทุนฟื้นฟูและ
พัฒนาเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๔๒ คณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร โดยความ
เห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร จึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนา
เกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๔๘”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒ แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟู
และพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ ข้อ ๒ พนักงานและลูกจ้างที่สำเร็จการศึกษาระดับใด หรือมี
ประสบการณ์เป็นระยะเวลาเท่าใด จะได้รับค่าจ้างตามค่าจ้างอัตราเงินเดือนที่คณะกรรมการบริหาร
กำหนด

“หากมีความจำเป็นต้องแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งเลขาธิการ
สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ผู้รักษาการในตำแหน่งอื่นๆ ของสำนักงานแทนตำแหน่ง
ที่ว่างหรือพนักงานในตำแหน่งนั้นไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หรือแต่งตั้งที่ปรึกษาสำนักงานกองทุน
ฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ให้สามารถรับค่าตอบแทนได้ตามอัตราที่คณะกรรมการบริหารกำหนด เว้น
แต่ผู้ที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในตำแหน่งอื่นของสำนักงานอยู่แล้ว ”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๓ แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟู
และพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๓ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

/“ ข้อ ๓ อัตราตำแหน่ง...

“ข้อ ๓ อัตราตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้างจะให้มีความเท่าใดให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

อัตราตำแหน่งที่ปรึกษาสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร จะมีความเท่าใดให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด”

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑๐ แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๐ เลขานุการมีอำนาจบรรจุแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงานและลูกจ้างได้ทุกตำแหน่ง ภายในจำนวนอัตราตำแหน่งที่คณะกรรมการบริหารกำหนดไว้ โดยการคัดเลือกหรือการสรรหาตามที่เลขานุการเห็นสมควร ทั้งนี้ให้พิจารณาถึงคุณวุฒิ ความสามารถ การริเริ่ม ความอดุสสาหะ ความรับผิดชอบ สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน และความเหมาะสมกับตำแหน่งด้วย

การแต่งตั้งพนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไปต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารก่อน

การแต่งตั้งที่ปรึกษาสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ให้เลขานุการมีอำนาจแต่งตั้งตามที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร”

ข้อ ๖ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔ แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร (ฉบับที่ ๒) และ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๗ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔ ให้กำหนดตำแหน่งของพนักงาน โดยจำแนกออกเป็น ๖ กลุ่มคือ

๔.๑ ตำแหน่งที่ปรึกษาสำนักงาน

๔.๒ ตำแหน่งบริหาร ประกอบด้วย เลขานุการ รองเลขานุการ ผู้ช่วยเลขานุการ ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน

/๔.๓ ตำแหน่งนักวิชาการ

๔.๓ ตำแหน่งวิชาการ ประกอบด้วย พนักงานตรวจการ พนักงานบริหารเงินทุน พนักงานสินเชื่อ และพนักงานวิจัย

๔.๔ ตำแหน่งวิชาชีพ ประกอบด้วย พนักงานบัญชี และนิติกร

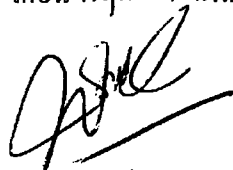
๔.๕ ตำแหน่งปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากร พนักงานตรวจสอบและเลขานุการ

๔.๖ ตำแหน่งบริการ ประกอบด้วย พนักงานขับรถยนต์ นักการภารโรง

โดยให้กำหนดมาตรฐาน ออกเป็น ๓ ส่วน คือส่วนที่ ๑ สำหรับตำแหน่งในกลุ่มงานที่ปรึกษาสำนักงาน ส่วนที่ ๒ สำหรับตำแหน่งในกลุ่มงานบริหาร กลุ่มงานวิชาการ กลุ่มงานวิชาชีพ และกลุ่มงานปฏิบัติการ ส่วนที่ ๓ สำหรับกลุ่มงานบริการ โดยทั้งสามส่วนให้มีระดับมาตรฐานตามบัญชีท้ายระเบียบนี้

พนักงานตำแหน่งใดจะมีระดับตำแหน่งใด จะเป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชา และเทียบเท่าที่มีชื่ออย่างอื่น และได้รับค่าจ้างในอัตราใดให้เป็นไปตามบัญชีท้ายระเบียบนี้”

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๘



(นายประพัฒน์ ปัญญาชาติรักษ์)

ประธานกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

บัญชีหมายเลข 1
การจำแนกงาน ชื่อตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ท้ายระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2548 (ฉบับที่ 4)

กลุ่มงาน	ชื่อตำแหน่ง	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
1. ที่ปรึกษา	ที่ปรึกษานักงาน	-
2. บริหาร	นักบริหาร	9-14
3. วิชาการ	นักวิชาการ	3-12
	พนักงานตรวจการ	8-12
	พนักงานบริหารเงินทุน	3-10
	พนักงานบริหารสินเชื่อ	3-10
	พนักงานวิจัย	3-10
4. วิชาชีพ	พนักงานบัญชี	2-9
	นิติกร	3-12
5. ปฏิบัติการ	บุคลากร	3-9
	พนักงานตรวจสอบ	3-9
	เลขานุการ	3-9
	พนักงานฝึกอบรม	3-9
	พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	3-9
	พนักงานการเงิน	2-9
	พนักงานประชาสัมพันธ์	3-9
	พนักงานจัดหา	3-9
	พนักงานส่งเสริมอาชีพ	3-9
	พนักงานส่งเสริมธุรกิจการเกษตร	3-9
	พนักงานส่งเสริมพัฒนาองค์กร	3-9
	พนักงานธุรการ	1-9
6. บริการ		บ.1-บ.3

บัญชีหมายเลข 2

การกำหนดตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเทียบเท่าตำแหน่งเรียกชื่ออย่างอื่น

และระดับตำแหน่งพนักงาน

ท้ายระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2548 (ฉบับที่ 4)

ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเทียบเท่า

.....

ก. การกำหนดตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเทียบเท่า

ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ
1. เลขานุการ	นักบริหาร	14
2. รองเลขานุการ	นักบริหาร	13
3. ผู้ช่วยเลขานุการ	นักบริหาร	12
4. ผู้อำนวยการสำนัก	นักบริหาร	12
5. หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าสำนักงานสาขา	นักบริหาร	11
6. หัวหน้างาน	นักบริหาร	9-10

ข. การกำหนดตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและเทียบเท่า

ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ
1. ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	ตามตำแหน่ง	12
2. ผู้เชี่ยวชาญ	ตามตำแหน่ง	11
3. ผู้ชำนาญการ	ตามตำแหน่ง	10
4. ผู้ชำนาญงาน	ตามตำแหน่ง	9

ค. การกำหนดตำแหน่งที่ปรึกษาสำนักงาน

ตำแหน่งผู้บังคับบัญชา	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ
1. ที่ปรึกษา	ที่ปรึกษาสำนักงาน	-

บัญชีหมายเลข 3

แนบท้ายระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร
ว่าด้วย ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงาน พ.ศ. 2548 (ฉบับที่ 4)

ระดับ	กลุ่มบริการ ขั้น	กลุ่มปฏิบัติการ ขั้น	กลุ่มวิชาชีพ ขั้น	กลุ่มวิชาการ ขั้น	กลุ่มบริหาร ขั้น	กลุ่มที่ปรึกษา ขั้น
บ.1	5,160-21,620					
บ.2	5,760-24,520					
บ.3	6,440-27,880					
1		7,640-33,810				
2		8,580-38,340	8,580-38,240			
3		9,600-44,020	9,600-44,020	9,600-44,020		
4		10,730-46,950	10,730-46,950	10,730-46,950		
5		13,440-52,900	13,440-52,900	13,440-52,900		
6		14,240-55,920	14,240-55,920	14,240-55,920		
7		20,320-62,080	20,320-62,080	20,320-62,080		
8		27,880-71,620	27,880-71,620	27,880-71,620		
9			31,740-85,170	31,740-85,170	31,740-85,170	30,000-50,000
10			35,960-90,795	35,960-90,795	35,960-90,795	
11			41,120-96,720	41,120-96,720	41,120-96,720	
12					60,000-80,540	
13					80,000-121,670	
14					90,000-136,878	



ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๓

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้การบริหารกิจการของกองทุนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๖) และ (๗) แห่งพระราชบัญญัติกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๕๒ คณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร จึงได้ออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๓”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๓ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๔ แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๕ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๗ ข้อ ๓ และ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๖ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๔ ให้กำหนดตำแหน่งของพนักงาน โดยจำแนกออกเป็น ๘ ตำแหน่ง คือ

- ๑) เลขธิการ
- ๒) รองเลขธิการ
- ๓) ผู้อำนวยการสำนัก
- ๔) รองผู้อำนวยการสำนัก
- ๕) หัวหน้าส่วน / หัวหน้าสำนักงานสาขา
- ๖) พนักงานอาวุโส
- ๗) พนักงานทั่วไป
- ๘) พนักงานบริการ

ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศใดๆ ที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน พนักงานตำแหน่งและระดับใด จะเทียบตำแหน่งใหม่ในตำแหน่งใด และจะได้รับค่าจ้าง ในอัตราใด ให้เป็นไปตามบัญชีท้ายระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

(นายทวิชย์ สำโรงวัฒนา)

ประธานกรรมการบริหาร
กองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร



บัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร
ท้ายระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๓

ตำแหน่ง	เงินเดือน	
	เริ่มตั้งแต่	สูงสุดถึง
๑. เลขานุการ	๑๐๐,๐๐๐	๑๓๐,๐๐๐
๒. รองเลขานุการ	๗๐,๐๐๐	๙๐,๐๐๐
๓. ผู้อำนวยการสำนัก	๖๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐
๔. รองผู้อำนวยการสำนัก	๕๐,๐๐๐	๗๐,๐๐๐
๕. หัวหน้าส่วน / หัวหน้าสำนักงานสาขา	๔๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐
๖. พนักงานอาวุโส	๒๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
๗. พนักงานทั่วไป	๑๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
๘. พนักงานบริการ	๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐

สำนักอำนวยการ
สิงหาคม ๒๕๕๓



บัญชีเทียบระดับพนักงานเดิมกับกลุ่มตำแหน่งพนักงานใหม่
ท้ายระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๓

๑. นักบริหารระดับ ๑๔	เทียบตำแหน่ง เลขานุการ
๒. นักบริหารระดับ ๑๓	เทียบตำแหน่ง รองเลขานุการ
๓. นักบริหารระดับ ๑๒	เทียบตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนัก
๔. นักบริหารระดับ ๑๑	เทียบตำแหน่ง หัวหน้าส่วน / หัวหน้าสำนักงานสาขา
๕. นักบริหารระดับ ๙-๑๐	เทียบตำแหน่ง พนักงานอาวุโส
๖. พนักงานระดับ ๓-๖	เทียบตำแหน่ง พนักงานทั่วไป
๗. พนักงาน บ. ๑-๓	เทียบตำแหน่ง พนักงานบริการ

สำหรับพนักงานที่ไม่ได้ระบุระดับไว้ เห็นควรให้เทียบกับตำแหน่งพนักงานทั่วไป
หรือพนักงานอาวุโส แล้วแต่ชอบขำความรับผิดชอบ ส่วนพนักงานที่มีลักษณะงานเป็นวิชาชีพเฉพาะ
เช่น นิติกร และบัญชี เห็นควรให้วงเล็บลักษณะวิชาชีพต่อท้ายตำแหน่งนั้นๆ

สำนักอำนวยการ
สิงหาคม ๒๕๕๓



ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร
ว่าด้วย การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง
สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๕๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๖) แห่งพระราชบัญญัติกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๕๒ และ ข้อ ๑๑ แห่งระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร จึงกำหนดระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร พ.ศ. ๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ระเบียบนี้

“คณะกรรมการบริหาร” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

“เลขธิการ” หมายความว่า เลขธิการสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานหรือลูกจ้าง ตามระเบียบคณะกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน” หมายความว่า การประเมินผลการทดลองงาน การประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสำนักงาน และรวมถึงการประเมินผลงานในการปฏิบัติงานและความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

“การทดลองงาน” หมายความว่า การให้พนักงานที่สำนักงานรับเข้าทำงาน ได้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ในระยะเวลาที่สำนักงานกำหนด เพื่อนำไปสู่การบรรจุแต่งตั้งให้เป็นพนักงานของสำนักงาน

“การทดลองปฏิบัติหน้าที่” หมายความว่า การให้พนักงานของสำนักงานได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่อื่นในระยะเวลาที่สำนักงานกำหนด เพื่อนำไปสู่การบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งใหม่หรือตำแหน่งที่สูงขึ้น

“ผู้ประเมิน” หมายความว่า ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน การทดลองงาน หรือการทดลองปฏิบัติหน้าที่

/ “ผู้ว่าการประเมิน” ...

“ผู้รับการประเมิน” หมายความว่า ผู้ที่รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การทดลองงาน หรือการทดลองปฏิบัติหน้าที่ เพื่อแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อ ๔ ให้เลขาธิการสำนักงานกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกรเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาตามระเบียบนี้ ให้คณะกรรมการบริหารเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการบริหารให้ถือเป็นที่สุด

ส่วนที่ ๑

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานของสำนักงานให้ดำเนินไปเพื่อการต่างๆ ดังนี้

- (๑) ประเมินผลการทดลองงานของพนักงาน เพื่อการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานของสำนักงาน
- (๒) ประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เพื่อแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- (๓) ประเมินผลงานและความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน และใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาผลงานประจำปีหรือในรอบระยะเวลาที่กำหนดขึ้นเป็นอย่างอื่น

ประเมินผลการทดลองงานและการทดลองปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๖ การประเมินผลการทดลองงานและการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเป็นผู้ทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานและเป็นผู้ประเมินขั้นต้นของพนักงานที่ทดลองงานหรือทดลองปฏิบัติหน้าที่ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่สามารถที่จะทำหน้าที่เพื่อการดังกล่าวได้ ให้เลขาธิการแต่งตั้งให้พนักงานคนหนึ่งคนใดที่มีระดับที่สูงกว่าพนักงานผู้รับประเมินเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน

(๒) ให้เลขาธิการแต่งตั้งพนักงานที่มีระดับที่สูงกว่าพนักงานที่ทดลองงานหรือทดลองปฏิบัติหน้าที่ จำนวนไม่น้อยกว่า ๓ คน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินตามระเบียบนี้ และให้ประเมินให้แล้วเสร็จก่อนการครบกำหนดระยะเวลาทดลองงานหรือทดลองปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้

การประเมินตามวรรคแรกของพนักงานกลุ่มงานบริหาร ให้เลขาธิการมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการซึ่งอาจจะเป็นบุคคลภายนอกประเมินเพื่อทำหน้าที่ผู้ประเมินตามที่เห็นสมควร โดยคณะกรรมการประเมินจะทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินตามวิธีการและขั้นตอนที่กำหนด

/ข้อ ๗ ในการ...

ข้อ ๗ ในการประเมินพนักงานตามข้อ ๖ ให้เลขาธิการเป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบประเมิน ในการประเมินผลงานและคุณลักษณะของผู้รับประเมิน โดยมีเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การประเมินคุณลักษณะผู้ปฏิบัติงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้
 - ก. ความสามารถและความอดสาหะของการปฏิบัติงาน
 - ข. การรักษาวินัย และการตรงต่อเวลา
 - ค. ความกตัญญูและการปฏิบัติตน ที่เหมาะสมกับการเป็นพนักงานของกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร
 - ง. มีมนุษยสัมพันธ์และความสามารถในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น
 - จ. ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์
- (๒) การประเมินคุณลักษณะพิเศษ
 - ก. คุณธรรม จริยธรรม
 - ข. จรรยาบรรณตามข้อกำหนดของสำนักงาน
 - ค. สำนักแห่งความรับผิดชอบ
- (๓) การประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้
 - ก. ปริมาณงาน
 - ข. คุณภาพงาน
 - ค. ความทันเวลา
 - ง. ผลลัพธ์ ประโยชน์การนำไปใช้ และประสิทธิผลของงาน
 - จ. การประหยัดทรัพยากรและ ความคุ้มค่าของผลงาน
- (๔) องค์ประกอบอื่นที่นอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ข้างต้น ที่ผู้ประเมินกำหนดขึ้น

โดยความเห็นชอบจากเลขาธิการ

ข้อ ๘ ผู้รับการประเมิน ต้องได้รับผลคะแนนตามเกณฑ์ที่เลขาธิการกำหนด จึงจะถือว่าผ่านทดลองงาน หรือทดลองปฏิบัติหน้าที่

การประเมินผลงาน

ข้อ ๙ ให้มีการประเมินผลงานของพนักงาน เพื่อเป็นการประเมินประสิทธิภาพและความสามารถของพนักงาน ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้งในรอบปีงบประมาณ และให้นำผลการประเมินนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่ง ปรับเงินเดือน และเพื่อการต่างๆในการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๑๐ ให้ผู้...

ข้อ ๑๐ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เป็นผู้ทำหน้าที่ประเมินผลงานของพนักงาน แล้วนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ เพื่อประมวลความคิดเห็นประกอบการพิจารณาของเลขาธิการ

การประเมินผลงานของพนักงานกลุ่มงานบริหาร เลขาธิการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานเพื่อทำหน้าที่ผู้ประเมินตามที่เห็นสมควร โดยคณะกรรมการประเมินผลงาน จะทำหน้าที่เป็นผู้ประเมิน

ข้อ ๑๑ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอน ตามข้อ ๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๒ การประเมินผลงานให้แบ่งสัดส่วนคะแนนการประเมินออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

(๑) กลุ่มที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานกลาง

(๒) กลุ่มที่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานกลาง

(๓) กลุ่มที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานกลาง

ค่าคะแนนในแต่ละระดับ ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนดตามความเหมาะสมที่จะใช้ประเมินกับผู้รับการประเมินในแต่ละระดับและแต่ละตำแหน่ง

ข้อ ๑๓ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้งแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินนำผลการประเมินไปใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง การปรับเลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือน หรือ การอื่นที่กำหนดโดยระเบียบกฎหมาย ตลอดทั้งให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้เข้ารับการประเมิน เพื่อให้มีการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีสมรรถนะและผลสัมฤทธิ์ของงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๑๔ ให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์

การคัดค้านหรือการอุทธรณ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

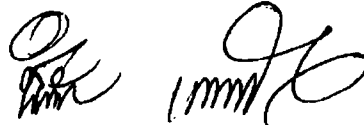
ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ผู้รับการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ หรือการประเมินผลงานไม่เห็นด้วยกับผลการประเมิน อาจยื่นคัดค้านการประเมินพร้อมด้วยเหตุผลต่อเลขาธิการภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันที่ทราบผลการประเมิน และให้เลขาธิการพิจารณาคำคัดค้านให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันได้รับคำคัดค้าน

ข้อ ๑๖ ไม่ว่าผู้รับการประเมินจะดำเนินการตามข้อ ๑๕ หรือไม่ ผู้รับการประเมินสามารถยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารได้ ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่รับทราบผลการประเมิน โดยให้คณะกรรมการบริหารแต่งตั้งคณะทำงานขึ้นมาคณะหนึ่งเพื่อพิจารณาอุทธรณ์ และให้เรียกว่า “คณะทำงานพิทักษ์ระบบคุณธรรม” ทั้งนี้ ให้วินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันได้รับอุทธรณ์

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๗ พนักงานที่ทดลองงาน หรือ ทดลองปฏิบัติหน้าที่ ที่ยังไม่ได้รับการประเมินผลก่อน
ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้เข้ารับการประเมินตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒



(นายชัชชัย เกษรแก้ว)

รองประธานกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร
รักษาการแทนประธานกรรมการบริหารกองทุนฟื้นฟูและพัฒนาเกษตรกร