



**ข้อบังคับคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า
พ.ศ. ๒๕๖๑**

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน เลื่อน ลด ตัด เงินเดือนหรือค่าจ้าง ลงโทษทางวินัยพนักงาน การให้พนักงานออกจากตำแหน่ง ตามมาตรา ๓๘ (๑) แห่งพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. ๒๕๖๐ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องของสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๑๔) แห่งพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้าว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาระเบียบหรือข้อบังคับอื่นใดในส่วนที่มีกำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างของสำนักงานคณะกรรมการการแข่งขันทางการค้า

“การบริหารงานบุคคล” หมายความว่า การบรรจุ การแต่งตั้ง การถอดถอน การเลื่อน การลด การตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง การลงโทษทางวินัยพนักงานและลูกจ้าง ตลอดจนการให้พนักงานหรือลูกจ้างออกจากตำแหน่ง

“การบรรจุ” หมายความว่า การรับบุคคลที่ไม่ได้เป็นพนักงานของสำนักงาน มาทำให้มีสภาพเป็นพนักงานของสำนักงานตามกฎหมายการแข่งขันทางการค้า ซึ่งมีสถานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ

“การแต่งตั้ง” หมายความว่า การสั่งให้มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบงานในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง และมีสิทธิที่จะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

“การถอดถอน” หมายความว่า การให้พนักงานพ้นจากสภาพและตำแหน่งหน้าที่



“การเลื่อน” หมายความว่า การได้รับหรือการปรับให้สูงขึ้น ให้รวมถึงการเลื่อนระดับขั้นเงินเดือน และการเลื่อนตำแหน่ง

“การตัด” หมายความว่า การตัดเงินเดือนที่ได้รับต่อเดือนลงเป็นจำนวนร้อยละของเงินเดือน และเป็นจำนวนเดือนไปจนกว่าจะได้รับการเลื่อนเงินเดือน

“การลด” หมายความว่า การปรับลดเงินเดือนลงชั่วคราวภายในระยะเวลาที่กำหนด เป็นจำนวนร้อยละของเงินเดือน และภายหลังจากพ้นระยะเวลานั้นแล้วให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเดิมต่อไป

“การลงโทษทางวินัย” หมายความว่า การสั่งลงโทษตามความผิดโดยการภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน พักงาน ปลดออก หรือไล่ออกตามแต่กรณี

“การออกจากตำแหน่ง” หมายความว่า การให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานจากการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหนึ่งหรือฝ่ายหนึ่งไปปฏิบัติงานอีกตำแหน่งหนึ่งหรือฝ่ายหนึ่ง

“รอบปีประเมิน” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายนของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป

ข้อ ๕ บรรดากระทำการใดของเลขาธิการอันจะมีผลเป็นการก่อให้เกิด หรือเปลี่ยนแปลง หรือระงับซึ่งสิทธิของพนักงานของสำนักงานจะต้องเป็นการกระทำโดยชอบด้วยกฎหมาย มุ่งเน้นระบบคุณธรรม ในการพิจารณาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ทั้งนี้ โดยการใช้อำนาจดุลพินิจของเลขาธิการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลต้องเป็นไป อย่างมีอิสระ ปราศจากการแทรกแซงใด ๆ มีความเป็นกลาง โปร่งใส เป็นธรรม อยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง ข้อกฎหมาย และการให้เหตุผลประกอบการตัดสินใจอย่างเหมาะสมตรวจสอบได้

ข้อ ๖ การใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบรรจุ การแต่งตั้ง การถอดถอน การเลื่อน การลด การตัดเงินเดือน การลงโทษทางวินัย และการออกจากตำแหน่งของพนักงานให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หากในข้อบังคับไม่ได้กำหนดไว้ให้เป็นไปตามระเบียบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และระเบียบที่เกี่ยวข้องอื่นใดที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๗ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเป็น พนักงานหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ ของสำนักงาน

ข้อ ๘ พนักงานของสำนักงานจะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีคุณสมบัติ ต้องห้าม ดังนี้

(๑) คุณสมบัติทั่วไป

๑) สัญชาติไทย

๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี

๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

๔) สามารถทำงานให้กับสำนักงานได้เต็มเวลาตามวันเวลาทำการที่สำนักงานกำหนด

๕) มีคุณวุฒิและความรู้ความสามารถตรงตามคุณสมบัติที่สำนักงานต้องการ



(๒) ลักษณะต้องห้าม

- ๑) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งในการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- ๒) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นใดของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น
- ๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- ๔) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม
- ๕) ไม่เป็นผู้ไร้ความสามารถ จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสม

ที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้

๖) ไม่เป็นโรคอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ ได้แก่ โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม หรือโรคพิษสุราเรื้อรัง

๗) ไม่เป็นภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช ยกเว้นในขณะดำรงตำแหน่งเป็นผู้ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการให้มีสถานะดังกล่าวเป็นการชั่วคราว ตามความเชื่อทางศาสนาหรือตามจารีตประเพณี

๘) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๙) ไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้บริหาร ที่ปรึกษา หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

สำหรับผู้มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๘ (๒) ๒) ให้มีสิทธิเข้าร่วมการสมัครคัดเลือกได้ แต่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานได้ต่อเมื่อพ้นสภาพแล้ว

ข้อ ๙ ผู้มีสิทธิรายงานตัวจะต้องมารายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติงานกับสำนักงานตามวันและเวลาที่กำหนด และมีหนังสือยืนยันความประสงค์เข้ารับการบรรจุแต่งตั้ง และจัดทำสัญญาการรักษาความลับแล้วแต่กรณี เว้นแต่กรณีมีเหตุจำเป็นไม่สามารถดำเนินการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดดังกล่าว ให้แจ้งเหตุผลและความจำเป็นให้เลขาธิการทราบภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันที่สำนักงานประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิรายงานตัว โดยให้เลขาธิการมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดในการอนุญาตให้ผู้นั้นสามารถยื่นหนังสือยืนยันความประสงค์เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งภายหลังจากเวลาที่กำหนด

ข้อ ๑๐ แบบหนังสือยืนยันความประสงค์เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งและสัญญาการรักษาความลับเป็นไปตามที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๑๑ หากผู้มีสิทธิรายงานตัวบรรจุแต่งตั้งไม่มารายงานตัว หรือไม่ยืนยันความประสงค์เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเป็นหนังสือ หรือไม่ทำสัญญาการรักษาความลับในวันรายงานตัว แล้วแต่กรณี เว้นแต่ผู้ที่เลขาธิการอนุญาตให้สามารถยื่นหนังสือยืนยันความประสงค์เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งภายหลัง ให้ถือว่าผู้นั้นสละสิทธิ์การบรรจุแต่งตั้ง และให้สำนักงานเรียกผู้ผ่านการคัดเลือกในบัญชีสำรองเป็นผู้มีสิทธิบรรจุแต่งตั้งแทน

ข้อ ๑๒ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สำนักงานประกาศกำหนดจะกระทำไม่ได้



ข้อ ๑๓ พนักงานผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแล้ว หากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้เลขาธิการมีอำนาจแต่งตั้งผู้อื่นให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันโดยพลัน แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับ หรือมีสิทธิจะได้รับอยู่ก่อนได้รับคำสั่งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกัน

ในกรณีที่ไม่สามารถแต่งตั้งให้กลับไปดำรงตำแหน่งตามเดิมหรือตำแหน่งอื่นในประเภทเดียวกันและระดับเดียวกันตามวรรคหนึ่งได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใดให้เลขาธิการพิจารณาเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๑๔ การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับชั้น ประเภทตำแหน่ง อัตราเงินเดือนที่ต่ำกว่าเดิมจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากพนักงานผู้นั้น

ให้เลขาธิการกำหนดให้มีวาระการหมุนเวียนงานที่เกื้อกูลความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานที่ไม่ใช่ตำแหน่งบริหารระดับสูง โดยการย้ายส่วนงาน ย้ายไปสายงานที่เกื้อกูล หรือเปลี่ยนตำแหน่งสายงานกับพนักงาน เพื่อประโยชน์ของสำนักงานและความก้าวหน้าของพนักงาน ซึ่งต้องกำหนดระยะเวลา เว้นแต่มีความจำเป็นอาจขออนุมัติจากเลขาธิการให้คงอยู่ปฏิบัติหน้าที่เดิมต่อไปตามระยะเวลาที่กำหนด

ในกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดสั่งให้เพิกถอนคำสั่งแต่งตั้งพนักงาน ให้เป็นหน้าที่ของเลขาธิการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการในการสั่งการตามสมควร เพื่อเยียวยาและแก้ไขหรือดำเนินการตามที่เห็นสมควรได้

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขให้เป็นไปตามที่สำนักงานประกาศกำหนด

ข้อ ๑๕ พนักงานอาจถูกถอดถอนให้พ้นสถานภาพความเป็นพนักงาน และสถานภาพเจ้าหน้าที่ของรัฐสังกัดหน่วยงานของรัฐเมื่อถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก หรือกรณีที่เลขาธิการสั่งให้พนักงานออกจากงานในกรณีต่าง ๆ ตามระเบียบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ ๑๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งและเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๗ พนักงานผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงาน ให้เลขาธิการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๘ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบปีต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (๑) ในรอบปีที่ผ่านมาผลการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับร้อยละ ๗๐
- (๒) ในรอบปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๓) ในรอบปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่า ๔ เดือน
- (๔) ในรอบปีที่ผ่านมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (๕) ในรอบปีที่ผ่านมาต้องได้รับการบรรจุแต่งตั้งแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน หรือได้ปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย



(๖) ในรอบปีที่ผ่านมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

(๗) ในรอบปีที่ผ่านมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการ หรือการปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

(๘) ในรอบปีที่ผ่านมาต้องไม่ลาเกินจำนวนครั้งตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด หรือลาป่วยเกิน ๓๐ วัน โดยไม่มีหนังสือรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งสาขาเวชกรรมที่รับรองว่า พนักงานผู้นั้นป่วยจริง

ข้อ ๑๙ การตัดเงินเดือนพนักงานจะตัดได้ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษเป็นเวลา ๑ เดือน ๒ เดือน หรือ ๓ เดือน และจะตัดเงินเดือนพนักงานได้เฉพาะกรณีที่พนักงานถูกดำเนินการทางวินัยเท่านั้น ทั้งนี้ คำสั่งจะมีผลตั้งแต่วันที่คำสั่ง หากจำนวนเงินที่จะต้องตัดมีเศษไม่ถึง ๑๐ บาท ให้ปัดเศษทิ้ง

ข้อ ๒๐ การลดเงินเดือนพนักงานจะทำได้เฉพาะในกรณีที่พนักงานผู้นั้นถูกดำเนินการทางวินัย โดยการลดเงินเดือนครั้งหนึ่งจะลดได้ในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินเดือนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษและให้คำสั่งมีผลตั้งแต่วันที่คำสั่ง หากจำนวนเงินที่จะต้องลดมีเศษไม่ถึง ๑๐ บาท ให้ปัดเศษทิ้ง ข้อมูลเงินเดือนเป็นข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งเป็นความลับระหว่างพนักงานกับสำนักงาน ดังนั้น การเลื่อน ลด หรือตัดเงินเดือนพนักงานต้องเป็นการแจ้งโดยเฉพาะกับพนักงานผู้นั้นเท่านั้น ไม่สามารถประกาศเป็นรายการ การเลื่อน ลด หรือตัดเงินเดือนได้

ข้อ ๒๑ การดำเนินการทางวินัยจะต้องทำเป็นคำสั่ง โดยการสั่งลงโทษจะต้องเป็นการสั่งลงโทษที่เหมาะสมกับความผิด เป็นไปด้วยความยุติธรรม ปราศจากอคติ และต้องให้สิทธิแก่คู่กรณีชี้แจง ซึ่งในคำสั่งต้องแสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลที่ชัดเจนว่าพนักงานถูกดำเนินการทางวินัยในกรณีใด

ข้อ ๒๒ พนักงานอาจโต้แย้งคำสั่งการดำเนินการทางวินัยได้ หากเห็นว่าคำสั่งนั้นไม่เป็นธรรม หรือไม่มีเหตุผลอันสมควร โดยพนักงานมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ขอให้มีการพิจารณาทบทวนคำสั่งใหม่ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(ลายเซ็น)

(นายสนธิรัตน์ สนธิจิรวงศ์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ ปฏิบัติหน้าที่

ประธานกรรมการการแข่งขันทางการค้า

