

ระเบียบคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์

และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๕

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ (๑๙) แห่งพระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่ และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ และมาตรา ๕๘ แห่งพระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์กรจัดสรรคลื่นความถี่และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕

(๒) ระเบียบคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓

(๓) ระเบียบคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙

(๔) ระเบียบคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๙

(๕) ระเบียบคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๑

(๖) ระเบียบคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๓

(๗) ระเบียบคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๔ บรรดาระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ คำสั่ง และมติของ กสทช. อื่นใด ในส่วนที่ได้กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๕ ในกรณีที่ระเบียบนี้มีได้กำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเรื่องใดไว้ ให้เลขาธิการ กสทช. เสนอ กสทช. เพื่อพิจารณาและวินิจฉัยชี้ขาด

ข้อ ๖ ในระเบียบนี้

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของสำนักงาน กสทช.

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสำนักงาน กสทช.

“ปีงบประมาณ” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ของปีปฏิทินและให้ใช้ปี พ.ศ. ของปีปฏิทินนั้นเป็นชื่อสำหรับปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๗ ให้ประธานกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ รักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจในการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

หมวด ๑

การกำกับดูแลและการบังคับบัญชา

ข้อ ๘ ให้เลขาธิการ กสทช. เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานและลูกจ้างของสำนักงาน กสทช. ทุกตำแหน่ง

ข้อ ๙ เลขาธิการ กสทช. มีหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานของสำนักงาน กสทช. ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ คำสั่ง และมติของ กสทช. และให้มีอำนาจ ดังนี้

(๑) บรรจุ แต่งตั้ง ถอดถอน เลื่อน ลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง และลงโทษทางวินัย พนักงาน และลูกจ้าง ตลอดจนให้พนักงานและลูกจ้างออกจากตำแหน่ง

(๒) ประกาศหลักเกณฑ์และคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง รวมทั้ง การปฏิบัติงานของสำนักงาน กสทช.

(๓) แต่งตั้งบุคคล หรือคณะบุคคล เพื่อให้คำปรึกษาหรือปฏิบัติการใด ๆ ตามที่เลขาธิการ กสทช. มอบหมาย ทั้งนี้ ประธาน กสทช. อาจกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการแต่งตั้งเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้ง กับระเบียบนี้ก็ได้

หมวด ๒

คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๑๐ ให้มีคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล จำนวนเจ็ดคน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ประธาน กสทช. เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคลภาคเอกชน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงาน ที่ได้รับการแต่งตั้งจาก กสทช. ด้านละหนึ่งคน เป็นอนุกรรมการ

(๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับการแต่งตั้งจาก กสทช. จำนวนสองคน เป็นอนุกรรมการ

(๔) เลขาธิการ กสทช. เป็นอนุกรรมการ

ให้พนักงานซึ่งรับผิดชอบงานด้านทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับมอบหมายจากเลขาธิการ กสทช. เป็นเลขานุการ

เลขานุการอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการโดยความเห็นชอบของประธานอนุกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานได้

ค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายอื่นในการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่ กสทช. กำหนด

ข้อ ๑๑ อนุกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อ ๑๐ (๒) และ (๓) ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) อายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปี

(๓) มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามสาขาคุณวุฒิ ตลอดจนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถ

(๔) มีคุณธรรมและจริยธรรมอันดีเป็นที่ยอมรับของสังคม

ข. ลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๗ ข. แห่งพระราชบัญญัติองค์การจัดสรรคลื่นความถี่ และกำกับการประกอบกิจการวิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม

ข้อ ๑๒ ให้คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่ กสทช. เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและระบบการบริหารงานบุคคลตลอดจนระเบียบวิธีปฏิบัติ การปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน การจัด และการพัฒนาส่วนงานของสำนักงาน กสทช. การกำหนดกรอบอัตรากำลังรวมทั้งวางแผนกำลังคนของสำนักงาน กสทช. การกำหนดโครงสร้างผลตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน กสทช. และการสรรหาพนักงานและลูกจ้าง

(๒) พิจารณากลับกรองมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานและลูกจ้าง

(๓) พิจารณากลับกรองเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

(๔) พิจารณากลับกรองเกี่ยวกับการกำหนดแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน กสทช.

(๕) ให้คำปรึกษา คำวินิจฉัย ความเห็นหรือการตีความเกี่ยวกับการปฏิบัติหรือปัญหาที่เกิดขึ้นจากการบังคับใช้ระเบียบนี้แก่ประธาน กสทช.

(๖) เสนอแนะการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยการปฏิบัติงาน

(๗) ปฏิบัติการอื่นตามที่ กสทช. หรือประธาน กสทช. มอบหมาย

ข้อ ๑๓ ให้อนุกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อ ๑๐ (๒) และ (๓) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี อนุกรรมการบริหารงานบุคคลซึ่งพ้นจากตำแหน่งจะแต่งตั้งให้เป็นอนุกรรมการบริหารงานบุคคลอีกก็ได้

กรณีอนุกรรมการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งอนุกรรมการบริหารงานบุคคลใหม่แทนภายในสี่สิบห้าวันก่อนวันที่อนุกรรมการบริหารงานบุคคลพ้นจากตำแหน่ง

กรณีอนุกรรมการบริหารงานบุคคลตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งอนุกรรมการบริหารงานบุคคลใหม่แทนภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่อนุกรรมการบริหารงานบุคคลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง โดยผู้ที่เป็นอนุกรรมการบริหารงานบุคคลแทนนั้นให้อยู่ในตำแหน่งได้เท่ากำหนดเวลาของผู้ซึ่งตนแทน

ข้อ ๑๔ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ อนุกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อ ๑๐ (๒) และ (๓) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๑

(๕) กสทช. มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๑๕ การประชุมของคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติว่าด้วยการแต่งตั้ง การปฏิบัติหน้าที่ และการจ่ายค่าตอบแทนของคณะอนุกรรมการ

หมวด ๓

บททั่วไป

ข้อ ๑๖ ผู้ปฏิบัติงานของสำนักงาน กสทช. มี ๒ ประเภท ดังนี้

ก. พนักงาน ได้แก่ พนักงานซึ่งสำนักงาน กสทช. บรรจุและแต่งตั้ง หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยให้ปฏิบัติงานเป็นการประจำ และพนักงานซึ่งสำนักงาน กสทช. บรรจุและแต่งตั้ง หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยให้ปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่สำนักงาน กสทช. กำหนด

ข. ลูกจ้าง ได้แก่

(๑) ลูกจ้างประจำซึ่งสำนักงาน กสทช. จ้างให้ปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่กำหนด และมีลักษณะงานเช่นเดียวกับพนักงาน

(๒) ลูกจ้างชั่วคราวซึ่งสำนักงาน กสทช. จ้างให้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานธุรการหรืองานอื่นที่มีใช้ลักษณะงานเช่นเดียวกันกับพนักงานและลูกจ้างประจำ โดยมีกำหนดระยะเวลาจ้างคราวละไม่เกินหนึ่งปี

ข้อ ๑๗ พนักงานและลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) อายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๔) สามารถทำงานให้แก่สำนักงาน กสทช. ได้เต็มเวลา

ข. ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งในการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๒) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๓) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม

(๔) เป็นผู้ไร้ความสามารถ จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเป็นโรคดังต่อไปนี้ ได้แก่ โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม ตติยาเสพติดให้โทษ และโรคพิษสุราเรื้อรัง

(๕) เป็นภิกษุ สามเณร นักพรต หรือนักบวช ยกเว้นในขณะดำรงตำแหน่งเป็นผู้ได้รับอนุญาตจากเลขาธิการ กสทช. ให้มีสถานะดังกล่าวเป็นการชั่วคราว ตามความเชื่อทางศาสนาหรือตามจารีตประเพณี

(๖) เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เพราะกระทำผิดวินัย

(๘) เป็นกรรมการ ผู้จัดการ ผู้บริหาร ที่ปรึกษา พนักงาน ผู้ถือหุ้น หรือหุ้นส่วนในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนหรือนิติบุคคลอื่นใดบรรดาที่ประกอบธุรกิจด้านกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ หรือกิจการโทรคมนาคม

ข้อ ๑๘ ผู้ที่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๗ ตลอดเวลาที่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของสำนักงาน กสทช.

ข้อ ๑๙ อัตราเงินเดือนของพนักงานให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำชั้นสูงที่ กสทช. กำหนด อัตราค่าจ้างของลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นไปตามบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำชั้นสูงที่ กสทช. กำหนด

ข้อ ๒๐ สวัสดิการ บำเหน็จตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานและลูกจ้างประจำให้จัดให้มีตามความจำเป็นและเหมาะสม แต่โดยรวมต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

ประเภท อัตรา หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการให้สวัสดิการ บำเหน็จตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล ให้เป็นไปตามระเบียบที่ กสทช. กำหนด แต่ทั้งนี้ ห้ามมิให้จ่ายเงินช่วยเหลือแก่พนักงานหรือลูกจ้างประจำซึ่งถูกไล่ออก

ข้อ ๒๑ พนักงานและลูกจ้างอาจได้รับค่าตอบแทนอื่น เงินเพิ่มพิเศษ สวัสดิการสงเคราะห์ และประโยชน์เกื้อกูลอื่นตามระเบียบที่ กสทช. กำหนด

หมวด ๔

การกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๒๒ ตำแหน่งของพนักงาน แบ่งเป็นสามประเภท คือ

(๑) ตำแหน่งบริหาร ประกอบด้วยตำแหน่งรองเลขาธิการ กสทช. ผู้ช่วยเลขาธิการ กสทช. ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการส่วน หรือตำแหน่งบริหารอื่นที่เทียบเท่าตามที่ประธาน กสทช. กำหนด

(๒) ตำแหน่งวิชาการ ประกอบด้วยตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ชำนาญการ หรือตำแหน่งวิชาการอื่นที่เทียบเท่าตามที่ประธาน กสทช. กำหนด

(๓) ตำแหน่งปฏิบัติการ ประกอบด้วยตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการระดับสูง พนักงานปฏิบัติการระดับกลาง และพนักงานปฏิบัติการระดับต้น หรือตำแหน่งปฏิบัติการอื่นที่เทียบเท่าตามที่ประธาน กสทช. กำหนด

ข้อ ๒๓ สำนักงาน กสทช. จะมีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งใด ประเภทใด ระดับใด อยู่ในส่วนงานใด จำนวนเท่าใด ให้อยู่ภายใต้กรอบอัตรากำลังที่ประธาน กสทช. กำหนด ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความจำเป็น ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน

ข้อ ๒๔ ให้เลขาธิการ กสทช. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานของสำนักงาน กสทช. ไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง

ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงประเภทตำแหน่ง ชื่อของสายงาน ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งต้องมี และระดับตำแหน่งตามที่ประธาน กสทช. กำหนด

หมวด ๕

การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๒๕ การบรรจุบุคคลให้เป็นพนักงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือกได้ในตำแหน่งนั้น

ภายใต้บังคับข้อ ๒๔ การคัดเลือกตามวรรคหนึ่ง ให้เลขาธิการ กสทช. เป็นผู้ดำเนินการ โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติทั่วไปซึ่งไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๗ และมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๒๔ เข้าสมัครรับคัดเลือกได้ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือก ตลอดจนเกณฑ์การตัดสินการผ่านการคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่ประธาน กสทช. กำหนด

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ผ่านการคัดเลือกขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๗ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๒๔ อยู่ก่อนหรือภายหลังการคัดเลือกจะบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นมิได้

ข้อ ๒๗ บุคคลผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานในตำแหน่งใด ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นเป็นเวลาหกเดือนโดยอยู่ในความดูแลของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย

ในระหว่างเวลาทดลองปฏิบัติงาน ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าพนักงานผู้นั้นมีความประพฤติไม่ดี ไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง หรือเมื่อครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผลการทดลองปฏิบัติงานของพนักงานผู้นั้นเสนอตามลำดับจนถึงเลขาธิการ กสทช. ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประธาน กสทช. กำหนด

เมื่อได้รับรายงานจากผู้บังคับบัญชาตามวรรคสอง ให้เลขาธิการ กสทช. พิจารณาว่าพนักงานผู้นั้นมีความประพฤติ ความรู้ และความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งหรือไม่ ถ้าเห็นว่าไม่ควรให้ทดลองปฏิบัติงานต่อไป หรือควรให้ทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกระยะหนึ่งจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน หรือสั่งให้ทดลองปฏิบัติงานต่อไปก็ได้ แต่ถ้าเห็นว่าควรให้ปฏิบัติงานต่อไปได้เมื่อครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงาน ให้เลขาธิการ กสทช. สั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่อไป

พนักงานผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งใด ถ้าได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ให้เริ่มทดลองปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่งใหม่

ผู้ซึ่งถูกสั่งให้ออกจากงานเพราะไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ให้ถือว่าไม่เคยเป็นพนักงานของสำนักงาน กสทช. แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติงาน หรือการรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับในระหว่างผู้นั้นทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๘ การบรรจุบุคคลเป็นพนักงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้เลขาธิการ กสทช. เป็นผู้ที่มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ในกรณีที่มีความจำเป็นสำนักงาน กสทช. อาจกำหนดให้พนักงานที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนด จัดทำสัญญาการรักษาความลับของสำนักงาน กสทช. ขึ้นเป็นการเฉพาะก็ได้

แบบสัญญาการรักษาความลับของสำนักงาน กสทช. ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ประธาน กสทช. กำหนด

ข้อ ๒๙ การบรรจุและแต่งตั้ง หรือการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการ กสทช. หรือตำแหน่งบริหารอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งรองเลขาธิการ กสทช. ตามที่ประธาน กสทช. กำหนด ให้สำนักงาน กสทช. ดำเนินการรับสมัครและคัดเลือกจากพนักงานหรือบุคคลภายนอก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน กสทช. กำหนดโดยความเห็นชอบของ กสทช.

การบรรจุและแต่งตั้ง หรือการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยเลขาธิการ กสทช. ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก หรือตำแหน่งบริหารอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งผู้ช่วยเลขาธิการ กสทช. หรือตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ตามที่ประธาน กสทช. กำหนด ให้สำนักงาน กสทช. ดำเนินการคัดเลือกจากพนักงานก่อน ในกรณีที่ไม่สามารถคัดเลือกจากพนักงานได้ ให้ดำเนินการคัดเลือกจากบุคคลภายนอก และพนักงานก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน กสทช. กำหนดโดยความเห็นชอบของประธาน กสทช.

การบรรจุและแต่งตั้ง หรือการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ หรือตำแหน่งวิชาการอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญ ตามที่ประธาน กสทช. กำหนด ให้ดำเนินการตามวรรคสอง

ให้เลขาธิการ กสทช. เป็นผู้ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือแต่งตั้งบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งตามวรรคหนึ่งโดยความเห็นชอบของ กสทช. และให้ตำแหน่งดังกล่าวมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งคราวละห้าปีนับแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง และอาจได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอีกได้ แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินสิบปี เว้นแต่การบรรจุและแต่งตั้ง หรือการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการ กสทช. ที่กำกับดูแลงานด้านยุทธศาสตร์และกิจการองค์กร ให้ปฏิบัติงานเป็นการประจำ

ให้เลขาธิการ กสทช. เป็นผู้ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือแต่งตั้งบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งตามวรรคสองและวรรคสามโดยความเห็นชอบของประธาน กสทช.

ข้อ ๓๐ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งที่ประธาน กสทช. ยังมิได้กำหนดตามข้อ ๒๓ จะกระทำมิได้

ข้อ ๓๑ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๒๔ ในกรณีที่มีความจำเป็น เลขาธิการ กสทช. โดยความเห็นชอบของประธาน กสทช. อาจแต่งตั้งพนักงานที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๒๔ ก็ได้

ข้อ ๓๒ การย้ายพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ให้เป็นอำนาจของเลขาธิการ กสทช.

การย้ายพนักงานตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาตามความเหมาะสมและความจำเป็น โดยให้คำนึงถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และประโยชน์ที่สำนักงาน กสทช. จะได้รับ

การย้ายพนักงานประเภทตำแหน่งบริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป หรือตำแหน่งบริหารอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป ตามที่ประธาน กสทช. กำหนด และตำแหน่งประเภทวิชาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญขึ้นไป หรือตำแหน่งวิชาการอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญขึ้นไป ตามที่ประธาน กสทช. กำหนด ต้องได้รับความเห็นชอบจากประธาน กสทช.

ข้อ ๓๓ การเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้คำนึงถึงประโยชน์ของสำนักงาน กสทช. โดยให้พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการทำงาน ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ในความสามารถมาแล้วโดยเทียบเคียงกับพนักงานผู้อื่น หรือผ่านการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน กสทช. กำหนด

การเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขาธิการ กสทช. กำหนด เว้นแต่การเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป หรือตำแหน่งบริหารอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป ตามที่ประธาน กสทช. กำหนด และตำแหน่งประเภทวิชาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญขึ้นไป หรือตำแหน่งวิชาการอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญขึ้นไป ตามที่ประธาน กสทช. กำหนด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อ ๒๙

ทั้งนี้ ให้เลขาธิการ กสทช. เป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้ง

ข้อ ๓๔ พนักงานผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งนั้น เว้นแต่ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่าที่ได้รับอยู่

ข้อ ๓๕ พนักงานผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อผู้นั้นพ้นจากราชการทหารแล้วโดยไม่มีความเสียหาย ประสงค์จะเข้าเป็นพนักงานของสำนักงาน กสทช. ตามเดิมภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้เลขาธิการ กสทช. พิจารณาบรรจุแต่งตั้ง และให้ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประธาน กสทช. กำหนด

พนักงานซึ่งได้รับบรรจุเข้าปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้มีสิทธิได้ในวันปฏิบัติงานก่อนถูกสั่งให้ออกจากงาน รวมกับวันรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และวันปฏิบัติงานเมื่อได้รับบรรจุกลับเข้าปฏิบัติงานติดต่อกันเสมือนว่าผู้นั้นไม่เคยถูกสั่งให้ออกจากงาน

พนักงานซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงานที่ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อได้รับบรรจุและแต่งตั้งตามวรรคหนึ่งแล้วให้ทดลองปฏิบัติงานต่อไปในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ทั้งนี้ ให้นำข้อ ๒๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๖ พนักงานผู้ใดออกจากงานไปแล้วและมีใ้กรณีออกจากงานเพราะกระทำผิดวินัยหรือกรณีออกจากงานในระหว่างทดลองปฏิบัติงาน ถ้าสมัครเข้าทำงานและสำนักงาน กสทช. ต้องการรับผู้นั้นเป็นพนักงาน ให้เลขาธิการ กสทช. สั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ประธาน กสทช. กำหนด

ข้อ ๓๗ ในกรณีจำเป็นเลขาธิการ กสทช. มีอำนาจสั่งให้พนักงานปฏิบัติงานประจำส่วนงานอื่นเป็นการชั่วคราว โดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวได้

หมวด ๖

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๘ พนักงานทุกคนต้องอยู่ภายใต้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๙ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน และพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ประธาน กสทช. กำหนด

หมวด ๗

การพัฒนาพนักงาน

ข้อ ๔๐ ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานก่อนมอบหมายงานให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของสำนักงาน กสทช. หลักและวิธีปฏิบัติงาน บทบาท หน้าที่ และแนวทางปฏิบัติตน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขาธิการ กสทช. กำหนด

ข้อ ๔๑ ให้มีการพัฒนาพนักงานก่อนเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่งเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขาธิการ กสทช. กำหนด

ข้อ ๔๒ การพัฒนาพนักงานโดยให้ไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ กสทช. กำหนด

หมวด ๘

การเลื่อนเงินเดือนประจำปี

ข้อ ๔๓ ในแต่ละปีงบประมาณให้สำนักงาน กสทช. ตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้สำหรับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีตามที่ กสทช. เห็นสมควรเป็นจำนวนไม่เกินร้อยละแปดของยอดค่าใช้จ่ายรวมเกี่ยวกับเงินเดือนของพนักงานในปีงบประมาณที่ผ่านมา

ข้อ ๔๔ เลขาธิการ กสทช. จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีกรณีปกติให้พนักงานที่อยู่ในหลักเกณฑ์ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในอัตราไม่เกินร้อยละหกของเงินเดือนพนักงานผู้นั้น ในปีงบประมาณที่ผ่านมาตามที่เห็นสมควร เว้นแต่พนักงานผู้นั้นจะได้รับเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งแล้ว

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีกรณีปกติให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป หรือตำแหน่งบริหารอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป ตามที่ประธาน กสทช. กำหนด และตำแหน่งประเภทวิชาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญขึ้นไป หรือตำแหน่งวิชาการอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญขึ้นไปตามที่ประธาน กสทช. กำหนด ต้องได้รับความเห็นชอบจากประธาน กสทช.

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีกรณีปกติตามวรรคหนึ่ง ให้นำดัชนีราคาผู้บริโภคมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๔๕ กรณีพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เลขาธิการ กสทช. จะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษให้ออกเหนือจากการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีกรณีปกติ แต่จำนวนเงินที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนกรณีปกติและกรณีพิเศษ เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกินร้อยละสิบสองของเงินเดือนพนักงานผู้นั้นในปีงบประมาณที่ผ่านมา

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษให้ออกเหนือจากการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีกรณีปกติให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป หรือตำแหน่งบริหารอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักขึ้นไปตามที่ประธาน กสทช. กำหนด และตำแหน่งประเภทวิชาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญขึ้นไป หรือตำแหน่งวิชาการอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญขึ้นไปตามที่ประธาน กสทช. กำหนด ต้องได้รับความเห็นชอบจากประธาน กสทช.

ข้อ ๔๖ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กสทช. กำหนด

ข้อ ๔๗ กรณีที่พนักงานมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี และไม่อาจเลื่อนเงินเดือนได้เนื่องจากเงินเดือนเต็มขั้นสูง ให้สำนักงาน กสทช. จ่ายค่าตอบแทนพิเศษเป็นรายเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กสทช. กำหนด

หมวด ๙

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๔๘ พนักงานต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการใดตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๔๙ พนักงานต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๕๐ พนักงานต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

(๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ และระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ คำสั่ง หรือข้อกำหนดใด ๆ ที่ กสทช. ประธาน กสทช. หรือสำนักงาน กสทช. กำหนดให้ใช้บังคับ

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ วิริยะ อุทิศตน เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของสำนักงาน กสทช.

(๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย กฎ และระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ คำสั่ง หรือข้อกำหนดใด ๆ ที่ กสทช. ประธาน กสทช. หรือสำนักงาน กสทช. กำหนดให้ใช้บังคับ ตลอดจนแบบธรรมเนียมของสำนักงาน กสทช. โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่สำนักงาน กสทช. หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของสำนักงาน กสทช. จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่การปฏิบัติงาน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

(๖) ต้องรักษาความลับของสำนักงาน กสทช. โดยให้ถือว่าอัตราเงินเดือนของพนักงานแต่ละคนเป็นความลับของสำนักงาน กสทช. ด้วย

(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงาน

(๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ความเป็นธรรม และให้บริการแก่ประชาชนผู้ติดต่อในกิจการอันเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย

(๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน

(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย

(๑๑) กระทำการอื่นใดตามที่สำนักงาน กสทช. กำหนด

ข้อ ๕๑ พนักงานต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่ปฏิบัติงานอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๔) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่

(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของสำนักงาน กสทช.

(๖) ต้องไม่เป็นกรรมการ ผู้จัดการ ผู้บริหาร ที่ปรึกษา พนักงาน ผู้ถือหุ้น หรือหุ้นส่วน ในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนหรือนิติบุคคลอื่นใดบรรดาที่ประกอบธุรกิจด้านกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ หรือกิจการโทรคมนาคม

(๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวน กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติงาน

(๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

(๙) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อในกิจการ ของสำนักงาน กสทช.

(๑๐) ไม่กระทำการอื่นใดตามที่สำนักงาน กสทช. กำหนด

ข้อ ๕๒ พนักงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติข้อ ๔๘ ข้อ ๔๙ และข้อ ๕๐ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตาม ข้อ ๕๑ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัย

ข้อ ๕๓ การกระทำความผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การปฏิบัติงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ สำนักงาน กสทช. อย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่การปฏิบัติงานติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุ อันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ และระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ คำสั่ง หรือข้อกำหนดใด ๆ ที่ กสทช. ประธาน กสทช. หรือสำนักงาน กสทช. กำหนดให้ใช้บังคับ ตลอดจนแบบธรรมเนียมของสำนักงาน กสทช.

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการ อย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษา ถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๔๘ ข้อ ๔๙ และ ข้อ ๕๐ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๕๑ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สำนักงาน กสทช. อย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๔ พนักงานที่เป็นผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย

ข้อ ๕๕ พนักงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางจริยธรรมอันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดักเตือนแล้วนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน หรือสั่งให้พนักงานผู้นั้น ได้รับการพัฒนาด้วยก็ได้

ข้อ ๕๖ โทษผิดวินัยของพนักงาน มีดังนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดเงินเดือน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

หมวด ๑๐

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๗ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ต้องรายงานให้เลขาธิการ กสทช. ทราบโดยเร็ว และให้เลขาธิการ กสทช. ดำเนินการตามระเบียบนี้ด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต หรือรู้ว่าผู้ใดบังคับบัญชากระทำความผิดวินัยแต่ละเลยไม่ดำเนินการตามระเบียบนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๕๘ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๕๗ หรือความดังกล่าวปรากฏต่อเลขาธิการ กสทช. ให้เลขาธิการ กสทช. รับผิดชอบหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่องได้

ข้อ ๕๙ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เลขาธิการ กสทช. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้น เว้นแต่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ กสทช. กำหนด

พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย หากเห็นเป็นการสมควร เลขาธิการ กสทช. จะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนทางวินัยให้เป็นไปตามที่ กสทช. กำหนด

ข้อ ๖๐ พนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยหรือมีเหตุอันควรลดหย่อน

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บน เป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ข้อ ๖๑ พนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ลงโทษไล่ออกหรือปลดออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

ข้อ ๖๒ พนักงานผู้ใดถูกฟ้องคดีอาญา หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่คดีความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาทหรือมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าการให้ผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่สำนักงาน กสทช. เลขาธิการ กสทช. จะสั่งให้พนักงานผู้นั้นก็ได้

ถ้าภายหลังศาลพิพากษาถึงที่สุดว่ามีความผิดหรือปรากฏว่าต้องลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ก็ให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้เป็นไปตามนั้น หรือหากศาลพิพากษาว่าไม่มีความผิดหรือปรากฏว่าไม่มีการที่จะต้องลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นมาปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือให้ดำรงตำแหน่งที่เทียบเท่า และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าเดิม

ข้อ ๖๓ พนักงานผู้ใดถูกสั่งพักงาน ให้งดจ่ายเงินเดือนและเงินพึงได้อื่น รวมทั้งให้ระงับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับพนักงานผู้นั้นตั้งแต่วันที่ถูกสั่งให้พักงานเป็นต้นไป

ข้อ ๖๔ เงินเดือน เงินพึงได้ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานระหว่างถูกสั่งพักงานนั้น เมื่อคดีหรือกรณีที่ถูกกล่าวหาถึงที่สุด

(๑) ถ้าปรากฏว่าไม่มีการลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และพนักงานนั้นไม่มีมลทินหรือมีหม่อม ให้จ่ายเงินเดือนและเงินพึงได้อื่นให้เต็ม รวมทั้งให้ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ เช่นเดิม

(๒) ถ้าปรากฏว่าไม่มีการลงโทษปลดออกหรือไล่ออก แต่พนักงานนั้นมีมลทินหรือมีหม่อม หรือพนักงานนั้นถูกลงโทษแต่ไม่ถึงกับถูกปลดออกหรือไล่ออก ให้จ่ายได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของอัตราเงินเดือนและเงินพึงได้อื่นที่พึงได้รับ ส่วนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ให้ได้รับเช่นเดิม

(๓) ถ้าปรากฏว่ามีการลงโทษปลดออกหรือไล่ออก มิให้จ่ายเงินเดือนและเงินพึงได้อื่นรวมทั้งระงับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ

ข้อ ๖๕ ถ้าพนักงานผู้ถูกสั่งพักงานตายเสียก่อนคดีหรือกรณีที่ถูกกล่าวหาถึงที่สุดให้เลขาธิการ กสทช. พิจารณาว่าจะสมควรจ่ายเงินเดือน เงินพึงได้อื่น สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ หรือไม่เพียงใด โดยอนุโลมตามข้อ ๖๔

ข้อ ๖๖ ให้เลขาธิการ กสทช. มีอำนาจสั่งลงโทษพนักงานทุกตำแหน่ง

การสั่งลงโทษผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป หรือตำแหน่งบริหารอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักขึ้นไปตามที่ประธาน กสทช. กำหนด และตำแหน่งประเภทวิชาการในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญขึ้นไป หรือตำแหน่งวิชาการอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากประธาน กสทช.

การลงโทษพนักงาน ต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยาบาล โดยอคติ หรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใดตามข้อใด

ข้อ ๖๗ พนักงานผู้ใดออกจากงานอันมิใช่เพราะเหตุตาย มีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือก่อนออกจากงานว่า ขณะเป็นพนักงานได้กระทำความหรือละเว้นกระทำการใดอันเป็นความผิดวินัย

อย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวน หรือตรวจสอบตามกฎหมาย หรือเป็นการกล่าวหาของผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีการณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาคดีอาญาก่อนออกจากงานว่า ในขณะที่เป็นพนักงานได้กระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับงานหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้ เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากงาน แต่ต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน

กรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกล่าวหาหรือฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญาหลังจากที่พนักงานผู้ใดออกจากงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้ เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากงาน โดยต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงานและต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน สำหรับกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามข้อ ๕๙ จะต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน

ในกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษ หรือองค์การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยหรือองค์การตรวจสอบรายงานการดำเนินการทางวินัยมีคำวินิจฉัยถึงที่สุด หรือมีมติให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง เพราะเหตุกระบวนการดำเนินการทางวินัยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยดำเนินการทางวินัยให้แล้วเสร็จภายในสองปี นับแต่วันที่คำพิพากษาถึงที่สุด หรือมีคำวินิจฉัยถึงที่สุด หรือมีมติ แล้วแต่กรณี

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่า ผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

หมวด ๑๑

การออกจากงาน และการสิ้นสุดระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ข้อ ๖๘ พนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นการประจำ ออกจากงานและพ้นจากความเป็นพนักงาน เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ยุบเลิกตำแหน่งหรือยุบเลิกส่วนงาน
- (๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- (๖) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๗๑ ข้อ ๗๒ และข้อ ๗๓

การออกจากงานเพราะเกษียณอายุให้นับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๖๙ พนักงานที่ปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่สำนักงาน กสทช. กำหนด พ้นจากความเป็นพนักงาน
เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) ครบกำหนดระยะเวลาที่สำนักงาน กสทช. กำหนดแล้ว และไม่มีคำสั่งให้ปฏิบัติงานต่อ
- (๔) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๕) ยุบเลิกตำแหน่งหรือยุบเลิกส่วนงาน
- (๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- (๗) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๗๑ ข้อ ๗๒ และข้อ ๗๓

ในกรณี (๒) การพ้นจากความเป็นพนักงานเพราะอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ให้นับตั้งแต่วันถัดจาก
วันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานผู้นั้นอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ทั้งนี้ การมีคำสั่งให้ปฏิบัติงานต่อตาม (๓) ให้เป็นไปตามที่ กสทช. กำหนด

ข้อ ๗๐ พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา
ตามลำดับชั้นล่วงหน้าวันที่ประสงค์จะลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้เลขาธิการ กสทช.
เป็นผู้พิจารณาอนุญาต และเมื่อเลขาธิการ กสทช. อนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงาน

ในกรณีที่ผู้ประสงค์จะลาออกยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวัน และเลขาธิการ กสทช.
เห็นว่ามิใช่เหตุผลและความจำเป็น จะอนุญาตให้ลาออกตามวันที่ขอลาออกก็ได้

ในกรณีที่เลขาธิการ กสทช. เห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่สำนักงาน กสทช. จะยับยั้งการลาออก
ไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ ในกรณีเช่นนั้นถ้าผู้ขอลาออกมิได้ถอนใบลาออก
ก่อนครบกำหนดระยะเวลาการยับยั้งให้ถือว่าการลาออกนั้นมีผลเมื่อครบกำหนดเวลาตามที่ได้ยับยั้งไว้

ในกรณีที่เลขาธิการ กสทช. มิได้ยับยั้งตามวรรคสามให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ
ตำแหน่งทางการเมือง ตำแหน่งผู้พิพากษาหรือตุลาการ ตำแหน่งกรรมการในคณะกรรมการใด
ที่กฎหมายกำหนดว่าต้องไม่เป็นพนักงานของหน่วยงานของรัฐ หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา
สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่ง
และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ ๗๑ เลขาธิการ กสทช. มีอำนาจสั่งให้พนักงานออกจากงานได้ในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อพนักงานผู้นั้นเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยสม่ำเสมอเป็นเวลานานไม่น้อยกว่าหลักเกณฑ์
ที่เลขาธิการ กสทช. กำหนด

(๒) เมื่อพนักงานผู้นั้นขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๗

(๓) เมื่อพนักงานผู้นั้นไม่ได้เลื่อนเงินเดือนประจำปีติดต่อกันสองปี เว้นแต่กรณีที่เงินเดือนเต็มขั้น
หรือกรณีได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ

(๔) เมื่อพนักงานผู้นั้นถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้มีการสอบสวนแล้ว ผลการสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำผิดที่จะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก แต่มีมลทินมัวหมอง เนื่องจากการกระทำนั้น ซึ่งหากจะให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจเป็นการเสียหายแก่สำนักงาน กสทช.

(๕) เมื่อพนักงานผู้นั้นต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

(๖) เมื่อสำนักงาน กสทช. ยุบเลิกตำแหน่งหรือยุบเลิกส่วนงาน และไม่สามารถกำหนดให้พนักงานผู้นั้นไปปฏิบัติงานในส่วนงานอื่นได้

(๗) เมื่อไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดในข้อ ๓๙ เป็นเวลาสองปีติดต่อกัน

ข้อ ๗๒ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ บกพร่องในหน้าที่ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ให้เลขาธิการ กสทช. แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ทั้งนี้ ให้นำข้อ ๕๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในกรณีที่เลขาธิการ กสทช. เห็นว่า ถ้าการให้ผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่งานของสำนักงาน กสทช. เลขาธิการ กสทช. จะสั่งให้พนักงานผู้นั้นก็ได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาว่า ผู้นั้นหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ บกพร่องในหน้าที่ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ให้เลขาธิการ กสทช. สั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน และเมื่อได้ดำเนินการแล้ว ให้รายงานให้ประธาน กสทช. ทราบด้วย

ข้อ ๗๓ เมื่อพนักงานผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้เลขาธิการ กสทช. สั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

หมวด ๑๒

การจ่ายเงินชดเชย

ข้อ ๗๔ พนักงานผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดในข้อ ๓๙ เป็นเวลาสองปีติดต่อกัน และเลขาธิการ กสทช. มีคำสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๗๑ (๗) ให้สำนักงาน กสทช. จ่ายเงินชดเชยให้แก่พนักงานผู้นั้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กสทช. กำหนด

เงินชดเชยตามวรรคหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

หมวด ๑๓

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๗๕ พนักงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามระเบียบนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามระเบียบคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

ข้อ ๗๖ พนักงานผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หรือแบบธรรมเนียมของสำนักงาน กสทช. หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน พนักงานผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ตามระเบียบคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติว่าด้วยการร้องทุกข์ และการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์

ข้อ ๗๗ ในกรณีที่สั่งให้ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงานภายหลังจากการพิจารณาคำอุทธรณ์ตามข้อ ๗๕ หรือการพิจารณาคำร้องทุกข์ตามข้อ ๗๖ แล้วแต่กรณี ถึงที่สุด ให้บรรจุกและแต่งตั้งในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งเทียบเท่า ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าเดิม และให้นำความในข้อ ๖๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๑๔

ลูกจ้างประจำ

ข้อ ๗๘ สำนักงาน กสทช. อาจจ้างลูกจ้างประจำได้ตามความเหมาะสม

ให้เลขาธิการ กสทช. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งลูกจ้างประจำของสำนักงาน กสทช. ไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง

ข้อ ๗๙ การเลื่อนค่าจ้างให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้างสำนักงาน กสทช.

ข้อ ๘๐ ลูกจ้างประจำพ้นจากความเป็นลูกจ้าง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) ครบกำหนดระยะเวลาการจ้างแล้ว และไม่มีคำสั่งให้จ้างต่อ
- (๔) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๕) ยุบเลิกตำแหน่งหรือยุบเลิกส่วนงาน
- (๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก
- (๗) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๗๑ ข้อ ๗๒ และข้อ ๗๓

ในกรณี (๒) การพ้นจากความเป็นลูกจ้างเพราะอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ให้นับตั้งแต่วันถัดจากวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานผู้นั้นอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

การพิจารณาให้จ้างต่อตาม (๓) ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานลูกจ้าง สำนักงาน กสทช.

ข้อ ๘๑ ให้นำความในหมวด ๕ หมวด ๖ หมวด ๗ หมวด ๘ หมวด ๙ หมวด ๑๐ และหมวด ๑๓ มาใช้บังคับกับลูกจ้างประจำตามหมวดนี้โดยอนุโลม

หมวด ๑๕

ลูกจ้างชั่วคราว

ข้อ ๘๒ สำนักงาน กสทช. อาจจ้างลูกจ้างชั่วคราวได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๘๓ การคัดเลือก การจ้าง การทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้าง การกำหนดคุณสมบัติ และลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ การกำหนดเวลาทำงาน การปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานปกติ การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลิกจ้าง และการอื่นใด ให้เป็นไปตามที่สำนักงาน กสทช. กำหนด โดยความเห็นชอบของประธาน กสทช.

ข้อ ๘๔ ให้นำความในหมวด ๗ หมวด ๘ หมวด ๑๐ และหมวด ๑๓ มาใช้บังคับกับลูกจ้างชั่วคราวตามหมวดนี้โดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๘๕ ผู้ใดเป็นพนักงานประจำ หรือพนักงานตามสัญญาจ้างตามระเบียบคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ อยู่ในวันก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานซึ่งสำนักงาน กสทช. บรรจุ และแต่งตั้ง หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งโดยให้ปฏิบัติงานเป็นการประจำ หรือให้ปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่สำนักงาน กสทช. กำหนดตามระเบียบนี้ แล้วแต่กรณี

ผู้ใดเป็นลูกจ้างตามระเบียบคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ อยู่ในวันก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นลูกจ้างประจำตามระเบียบนี้

ข้อ ๘๖ ผู้ใดเป็นบุคคลเพื่อช่วยปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์การจ้างบุคคลเพื่อช่วยปฏิบัติงานให้สำนักงาน กสทช. ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม อยู่ในวันก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบนี้ และให้นำหลักเกณฑ์การจ้างบุคคลเพื่อช่วยปฏิบัติงานให้สำนักงาน กสทช. ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้แก่ลูกจ้างชั่วคราวเพียงเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ จนกว่าจะมีระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการที่ออกตามระเบียบนี้

ข้อ ๘๗ ในระหว่างที่ กสทช. ยังไม่ได้กำหนดบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานตามระเบียบนี้ ให้นำบัญชีเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูงของพนักงานสำนักงาน กสทช. ทำยระเบียบคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ในระหว่างที่ กสทช. ยังไม่ได้กำหนดบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำสูงของลูกจ้างประจำตามระเบียบนี้ ให้ลูกจ้างประจำนั้นมีสิทธิได้รับค่าจ้างที่เคยได้รับอยู่เดิมในวันก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับต่อไป

ในระหว่างที่ กสทช. ยังไม่ได้กำหนดบัญชีค่าจ้างขั้นต่ำสูงของลูกจ้างชั่วคราวตามระเบียบนี้ให้นำบัญชีอัตราค่าตอบแทนบุคคลเพื่อช่วยปฏิบัติงานท้ายหลักเกณฑ์การจ้างบุคคลเพื่อช่วยปฏิบัติงานให้สำนักงาน กสทช. ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๘๘ ในวาระเริ่มแรกมิให้นำความในข้อ ๒๙ วรรคสี่ ของระเบียบนี้มาใช้บังคับแก่ผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองเลขาธิการ กสทช. ที่กำกับดูแลงานด้านยุทธศาสตร์และกิจการองค์กรอยู่แล้วในวันก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ โดยให้ผู้นั้นยังคงดำรงตำแหน่งต่อไปจนครบระยะเวลาตามสัญญาจ้างและเมื่อครบกำหนดระยะเวลาหากผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งดังกล่าวต่อไปและถือเป็นพนักงานซึ่งปฏิบัติงานเป็นการประจำโดยให้ครบระยะเวลาที่ปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างรวมกับระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งตามระเบียบนี้

ข้อ ๘๙ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือการดำเนินการใดที่ใช้บังคับแก่ลูกจ้างซึ่งมีอยู่ในวันก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือการดำเนินการนั้นใช้บังคับเฉพาะแก่ลูกจ้างประจำตามระเบียบนี้

ข้อ ๙๐ บรรดาคำสั่งแต่งตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลเพื่อให้คำปรึกษาหรือปฏิบัติการใด ๆ ตามที่เลขาธิการ กสทช. มอบหมายที่ออกตามข้อ ๙ (๓) ของระเบียบคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งมีอยู่ในวันก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงมีผลใช้บังคับได้ต่อไปจนกว่าจะมีคำสั่งเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๙๑ ในระหว่างที่ยังไม่มีระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือการดำเนินการใดเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ ให้นาระียบ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ วิธีการ หรือการดำเนินการนั้นที่ได้กำหนดไว้แล้วตามระเบียบคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดแย้งกับระเบียบนี้

ข้อ ๙๒ การดำเนินการทางวินัยซึ่งได้ดำเนินการอยู่ในวันก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

พลเอก สุกิจ ชมะสุนทร

กรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์

และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ

ทำหน้าที่ประธานกรรมการกิจการกระจายเสียง

กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ