



ข้อบังคับสถาบันพระปกเกล้า

ว่าด้วยสหพันธ์พนักงานสถาบันพระปกเกล้า พ.ศ. 2555

โดยที่มาตรา 64 วรรคสองของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กำหนดให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป แต่ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการจัดทำบริการสาธารณะ ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ จึงเห็นเป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการรวมกลุ่มพนักงานของสถาบันพระปกเกล้า เพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันฯ เป็นไปตามวัตถุประสงค์แห่งรัฐธรรมนูญและเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 9 (1) และ (11) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันพระปกเกล้า พ.ศ.2541 สภาสถาบันในการประชุมครั้งที่ 4/2555 เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2555 มีมติเห็นชอบให้ตราข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันพระปกเกล้า ว่าด้วยสหพันธ์พนักงานสถาบันพระปกเกล้า พ.ศ. 2555”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในข้อบังคับนี้

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างประจำของสถาบันพระปกเกล้า แต่ไม่หมายความรวมถึง ลูกจ้างซึ่งมีกำหนดระยะเวลาจ้างผู้รับจ้างตามสัญญาจ้างเหมา สัญญาจ้างที่ปรึกษาหรือผู้ทรงคุณวุฒิ

“สหพันธ์พนักงาน” หมายความว่า คณะหรือกลุ่มพนักงานที่จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้สิทธิร่วมกันในการคุ้มครองและปกป้องผลประโยชน์ของสมาชิก

“นายทะเบียน” หมายความว่า เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

“นัดหยุดงาน” หมายความว่า การที่พนักงานร่วมกันไม่ทำงาน เฉื่อยงาน หรือถ่วงงานเพื่อให้การดำเนินงานบางส่วน หรือทั้งหมดของสถาบันต้องหยุดชะงักหรือช้าลง

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสหพันธ์พนักงาน

“ผู้บริหาร” หมายความว่า เลขาธิการ รองเลขาธิการ ผู้ช่วยเลขาธิการ และผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือสำนักของสถาบันพระปกเกล้า

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการสถาบันพระปกเกล้า

“ประธานสภา” หมายความว่า ประธานสภาสถาบันพระปกเกล้า

“สภาสถาบัน” หมายความว่า สภาสถาบันพระปกเกล้า

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันพระปกเกล้า

ข้อ 4 ให้เลขาธิการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบเพื่อรักษาการตามข้อบังคับนี้

ระเบียบที่ออกตามความในวรรคหนึ่งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการส่งเสริมกิจการสหพันธ์พนักงานและประกาศโดยเปิดเผย

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 5 พนักงานทุกคนมีสิทธิรวมกลุ่มกันจัดตั้งเป็นสหพันธ์พนักงาน หรือเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหพันธ์พนักงานได้ ตามข้อบังคับนี้

ลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างอาจสมัครเข้าเป็นสมาชิกได้เมื่อมีการจดทะเบียนสหพันธ์แล้ว

การจำกัดการรวมกลุ่มกันจัดตั้งหรือการเข้าร่วมกันเป็นสมาชิกสหพันธ์พนักงานตามวรรคหนึ่งและวรรคสองจะกระทำมิได้ เว้นแต่สภาสถาบันประกาศห้ามหรือจำกัด เพื่อประโยชน์ในการรักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อให้งานของสถาบันมีความต่อเนื่อง หรือเพื่อประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะสำคัญ

การจำกัดการรวมกลุ่มกันจัดตั้งหรือการเข้าร่วมกันเป็นสมาชิกสหพันธ์พนักงานตามวรรคสามอาจมีหลักเกณฑ์ เงื่อนไข เงื่อนไข หรือการ อื่นอันจำเป็น โดยต้องคำนึงถึงความสมดุลแห่งเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงานและประโยชน์สาธารณะที่ต้องคุ้มครอง

ข้อ 6 พนักงานต้องไม่ถูกกีดกันหรือได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการเข้าเป็นสมาชิกสหพันธ์พนักงานหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามปกติของสหพันธ์พนักงาน หรือองค์กรอื่นใดทางด้านการรวมกลุ่มของพนักงาน และจะต้องไม่นำเรื่องการเข้าร่วมหรือกำหนดให้ลาออกจากการเป็นสมาชิกสหพันธ์พนักงานมาเป็นเงื่อนไขในการบรรจุแต่งตั้งการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การให้เงินเดือน หรือการให้ประโยชน์อื่นหรือความก้าวหน้าของพนักงาน

ข้อ 7 การดำเนินกิจกรรมของสหพันธ์พนักงานต้อง อยู่ภายใต้หลักวิชาชีพของพนักงาน วินัยและการรักษาวินัย และหน้าที่ที่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชน

สหพันธ์พนักงานและสมาชิกต้องไม่หยุดงานประท้วง ละทิ้งหน้าที่ที่รบกวนการทำงานของเจ้าหน้าที่ของสถาบัน หรือกระทำการอันมีผลต่อการให้บริการสาธารณะหยุดลงหรือช้าลงหรือให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนจากการไม่ได้รับบริการจากหน่วยงานของสถาบัน

ข้อ 8 ห้ามสหพันธ์พนักงานสนับสนุนพรรคการเมืองหรือการแบ่งฝักฝ่ายทางการเมือง

ข้อ 9 การกระทำที่ฝ่าฝืนข้อ 5 วรรคสาม ข้อ 6 ข้อ 7 และข้อ 8 เป็นการฝ่าฝืนวินัยตามข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

หมวด 2

วัตถุประสงค์ของสหพันธ์พนักงาน

ข้อ 10 สหพันธ์พนักงานต้องมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- (1) ปกป้องรักษาประโยชน์ของสถาบัน ผลประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เป็นสมาชิก รวมทั้งประโยชน์ส่วนรวมของผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในลักษณะเดียวกัน เพื่อสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อประโยชน์ที่ยั่งยืนร่วมกันของสถาบัน และพนักงาน
- (2) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นด้วยกัน
- (3) สร้างความมีเกียรติและศักดิ์ศรีแก่สมาชิก ซึ่งเป็นพนักงาน
- (4) มีส่วนร่วมกับผู้บริหารในการให้ความสำคัญกับระบบคุณธรรมและบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
- (5) ส่งเสริมให้สมาชิกเสนอความคิดเห็นของตนในการบริหารงานหรือกำหนดนโยบายของสถาบันหรือสายงาน
- (6) เป็นตัวแทนของสมาชิกในการร้องทุกข์ การเข้าร่วมเจรจา และการปรึกษาหารือร่วมกับผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา
- (7) ส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (8) ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (9) ส่งเสริมการจัดทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในสถาบัน

ข้อ 11 ภายใต้บังคับวัตถุประสงค์ของสหพันธ์พนักงาน เพื่อประโยชน์ของสมาชิกให้สหพันธ์พนักงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) ให้บริการข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์ต่างๆที่สมาชิกมีอยู่ตามกฎหมาย
- (2) ให้คำปรึกษาแก่สมาชิกเพื่อแก้ไขปัญหาในทางกฎหมายหรือข้อขัดแย้งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของส่วนร่วม
- (3) เป็นตัวแทนของสมาชิกในการคุ้มครองสิทธิ และให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกเพื่อความยุติธรรมขัดแย้งอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่
- (4) เป็นตัวแทนของสมาชิกในการยื่นข้อเสนอ เจริญ หรือตกลงกับผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรและคุณภาพชีวิตของสมาชิก และส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน
- (5) ยื่นข้อเรียกร้องต่อผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตลอดจนสิทธิประโยชน์ของสมาชิกกับหน่วยงาน

หมวด 3

การจัดตั้ง การจดทะเบียน และการดำเนินงาน

ข้อ 12 สหพันธ์พนักงานต้องจดทะเบียนและมีร่างข้อบังคับ ซึ่งต้องยื่นต่อนายทะเบียนพร้อมคำขอจดทะเบียนเพื่อจดทะเบียน

วิธีการ และเงื่อนไขในการยื่นและจดทะเบียน ให้เป็นไปตามประกาศที่เลขาธิการกำหนด

ข้อ 13 การไม่รับการจดทะเบียนต้องเป็นไปด้วยเหตุที่ข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศระบุไว้เท่านั้น

ข้อ 14 ในกรณีดังต่อไปนี้ ให้นายทะเบียนไม่รับการจดทะเบียน

- (1) มีสมาชิกได้ไม่ครบจำนวนขั้นต่ำที่ข้อบังคับนี้กำหนดไว้
- (2) มีวัตถุประสงค์ที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดี หรือขัดต่อหน้าที่ที่พึงกระทำของการเป็นพนักงาน
- (3) ได้รับการสนับสนุนทางการเงินในการจัดตั้ง จากพรรคการเมืองหรือผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองไม่ว่าทั้งในหรือต่างประเทศ

ข้อ 15 สหพันธ์พนักงานต้องมีสมาชิกซึ่งเป็นพนักงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของจำนวนพนักงานทั้งหมด

ข้อ 16 การจัดตั้งสหพันธ์พนักงานนั้น ต้องมีพนักงานผู้มีสิทธิจำนวนไม่น้อยกว่าห้าสิบคนเป็นผู้เริ่มก่อการยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อนายทะเบียนพร้อมด้วยร่างข้อบังคับของสหพันธ์พนักงานอย่างน้อยสามฉบับ

คำขอต้องระบุชื่อ ตำแหน่ง และสังกัดของผู้เริ่มก่อการทุกคน

ข้อ 17 ข้อบังคับของสหพันธ์พนักงานอย่างน้อยต้องมีข้อความดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อ ซึ่งต้องมีคำว่า “สหพันธ์พนักงาน” กำกับชื่อนั้นด้วย
- (2) วัตถุประสงค์
- (3) ที่ตั้งสำนักงาน
- (4) วิธีรับสมาชิกและการขาดจากสมาชิกภาพ
- (5) อัตราเงินค่าสมัครและค่าบำรุงและวิธีการชำระเงินนั้น
- (6) ข้อกำหนดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิก
- (7) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจัดการ การใช้จ่าย การเก็บรักษาเงิน ทรัพย์สินอื่น ตลอดจนการทำบัญชี และการตรวจบัญชี
- (8) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประชุมใหญ่สมาชิก
- (9) ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของประธานกรรมการสหพันธ์พนักงานนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ การเลือกตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง และการพ้นจากตำแหน่ง
- (10) ข้อกำหนดเกี่ยวกับจำนวนกรรมการ การเลือกตั้งกรรมการ วาระของการเป็นกรรมการ การพ้นจากตำแหน่งของกรรมการ และการประชุมของคณะกรรมการ

ข้อ 18 เมื่อนายทะเบียนได้รับคำขอพร้อมทั้งร่างข้อบังคับแล้วเห็นว่าผู้ยื่นคำขอมิคุณสมบัติถูกต้องตามข้อ 16 ร่างข้อบังคับถูกต้องตามข้อ 17 และวัตถุประสงค์ถูกต้องตามกฎหมาย ให้นายทะเบียนออกใบสำคัญแสดงการจดทะเบียนสหพันธ์พนักงานนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า คำขอหรือร่างข้อบังคับไม่ถูกต้องตามวรรคหนึ่งให้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมให้ถูกต้อง เมื่อแก้ไขเพิ่มเติมถูกต้องแล้ว ให้รับการจดทะเบียนแก่สหพันธ์พนักงานนั้น

ถ้านายทะเบียนเห็นว่า ไม่อาจจดทะเบียนได้ตามที่กำหนดไว้ในข้อ 14 ให้นายทะเบียนมีคำสั่งไม่รับการจดทะเบียน และแจ้งคำสั่งไม่รับการจดทะเบียน พร้อมเหตุผลที่ไม่รับการจดทะเบียนไปยังผู้ขอจดทะเบียน โดยมีชักช้า

ผู้ขอจดทะเบียนมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งไม่รับการจดทะเบียนนั้นต่อสภาสถาบันได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง และนายทะเบียนต้องเสนอเรื่องอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อสภาสถาบันภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น

ให้สภาสถาบันวินิจฉัยอุทธรณ์ และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ข้อ 19 สหพันธ์พนักงานที่จัดตั้งขึ้นตามข้อบังคับนี้ให้มีได้เพียงแห่งเดียวเท่านั้น

ข้อ 20 ให้ผู้เริ่มก่อการจัดตั้งสหพันธ์พนักงานจัดให้มีการประชุมใหญ่สามัญครั้งแรกภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับการจดทะเบียน

ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการให้นำความในข้อ 18 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 21 การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับของสหพันธ์พนักงานจะกระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่ และต้องนำไป จดทะเบียนภายในสิบสี่วันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่ ลงมติ

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับตามวรรคหนึ่ง จะมีผลใช้บังคับต่อเมื่อนายทะเบียนได้รับรองแล้ว

ให้นำข้อ 14 มาใช้กับการขอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ด้วยโดยอนุโลม

ข้อ 22 สมาชิกของสหพันธ์พนักงานมีสิทธิขอตรวจสอบทะเบียนสมาชิกเอกสาร หรือบัญชีเพื่อทราบการดำเนินกิจการของสหพันธ์พนักงานได้ในเวลาเปิดทำการตามที่คณะกรรมการ กำหนดไว้

ในการตรวจสอบตามวรรคหนึ่ง เจ้าหน้าที่ของสหพันธ์พนักงานต้องให้ความสะดวกตามสมควร

ข้อ 23 สมาชิกภาพของสมาชิกสหพันธ์พนักงานสิ้นสุดลงเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) พันสภาพการเป็นพนักงานหรือครบกำหนดระยะเวลาจ้าง

(4) ที่ประชุมใหญ่มีมติให้ออก

(5) ย้ายสังกัดหรือตำแหน่งอันมีผลทำให้ไม่มีผลประโยชน์ร่วมในสหพันธ์พนักงาน

(6) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้ลงโทษจำคุก เว้นแต่ความผิดโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(7) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสหพันธ์พนักงาน

ข้อ 24 ให้สหพันธ์พนักงานมีคณะกรรมการเป็นผู้ดำเนินกิจการและเป็นผู้แทนของสหพันธ์พนักงานในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก เพื่อการนี้คณะกรรมการจะมอบหมายให้กรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนทำการแทนก็ได้

คณะกรรมการอาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้

ข้อ 25 ประธานสหพันธ์พนักงานต้องเป็นผู้ที่มีความตั้งใจจริงในการทำงานของสหพันธ์และมีความสุจริต เป็นที่ไว้วางใจของสมาชิก และต้องเป็นสมาชิกสหพันธ์พนักงาน

การเลือกตั้งประธานสหพันธ์พนักงาน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสหพันธ์พนักงาน

ข้อ 26 สมาชิกสหพันธ์พนักงานอาจออดถอนประธานสหพันธ์พนักงานได้เนื่องจากเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ 25 วรรคหนึ่ง

การถอดถอนประธานสหพันธ์พนักงานโดยสมาชิก ให้เป็นไปตามข้อบังคับสหพันธ์พนักงาน

ข้อ 27 เงินรายได้ของสหพันธ์พนักงานให้มาจาก

- (1) เงินสมทบรายปีจากสถาบัน
- (2) ค่าสมาชิก และเงินบำรุง
- (3) เงินที่ได้มาจากการดำเนินกิจกรรมของสหพันธ์พนักงาน
- (4) เงินบริจาค

ห้ามมิให้สหพันธ์พนักงานรับเงินบริจาคจากพรรคการเมืองหรือผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

ข้อ 28 เงินรายได้และทรัพย์สินของสหพันธ์พนักงานต้องอยู่ในบัญชีของสหพันธ์พนักงานโดยเฉพาะ แยกต่างหากจากกรรมการและประธานสหพันธ์พนักงาน และการใช้จ่ายต้องมีระเบียบกำหนดไว้ชัดเจน

ข้อ 29 ให้สถาบันจัดหาสถานที่ทำงานของสหพันธ์พนักงานโดยต้องเป็นสถานที่ที่เข้าถึงได้ง่าย และมีพื้นที่เพียงพอแก่การทำงาน พร้อมจัดวัสดุอุปกรณ์สำนักงานที่จำเป็นในการดำเนินงาน

ข้อ 30 พนักงานซึ่งเป็นกรรมการสหพันธ์พนักงานมีสิทธิ ลาเพื่อไปดำเนินการสหพันธ์พนักงานในฐานะผู้แทนพนักงานในการเจรจา การไกล่เกลี่ย และการชี้ขาดข้อพิพาท และมีสิทธิลาเพื่อไปร่วมประชุมตามที่กำหนดได้ ทั้งนี้ ให้พนักงานดังกล่าว แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบล่วงหน้าถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้งพร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้องถ้ามี และให้ถือว่าวันลาของพนักงานนั้นเป็นวันทำงาน

ห้ามมิให้พนักงานใช้สิทธิตามวรรคหนึ่งโดยมีจุดมุ่งหมายแอบแฝงเพื่อนัดหยุดงาน

ข้อ 31 สหพันธ์พนักงานจะกระทำการดังต่อไปนี้ได้ก็แต่โดยมติของที่ประชุมใหญ่

- (1) แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ
- (2) ดำเนินกิจการอันอาจกระทบกระทั่งจนถึงส่วนได้เสียของสมาชิกเป็นส่วนรวม
- (3) เลือกตั้งกรรมการ เลือกตั้งผู้สอบบัญชี รับรองบุคคล รายงานประจำปี และงบประมาณ
- (4) จัดสรรเงินหรือทรัพย์สินเพื่อสวัสดิการของสมาชิกหรือเพื่อสาธารณประโยชน์
- (5) เลิกสหพันธ์พนักงาน

ข้อ 32 สหพันธ์พนักงานต้องจัดให้มีทะเบียนสมาชิกตามแบบที่นายทะเบียนกำหนด และเก็บรักษาไว้ ณ ที่ทำการพร้อมที่จะให้ตรวจสอบได้ในเวลาทำการ

ให้สหพันธ์พนักงานประกาศวันและเวลาเปิดปิดทำการไว้ ณ ที่ทำการ

ข้อ 33 ให้นายทะเบียนหรือผู้ซึ่งนายทะเบียนมอบหมายมีอำนาจสั่งให้สหพันธ์พนักงานส่งหรือแสดงเอกสารหรือบัญชีของสหพันธ์พนักงานเพื่อประกอบการพิจารณากรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น หรือสอบถามกรรมการหรือสมาชิกสหพันธ์พนักงานมาเพื่อชี้แจงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการดำเนินกิจการของสหพันธ์พนักงานได้

ข้อ 34 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งให้กรรมการผู้ใดหรือคณะกรรมการของสหพันธ์พนักงานออกจากตำแหน่งได้ เมื่อปรากฏว่าดำเนินกิจการไม่ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของสหพันธ์พนักงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ

คำสั่งตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นหนังสือและแจ้งให้ ผู้ซึ่งเกี่ยวข้องและสหพันธ์พนักงานทราบโดยมิชักช้า

ข้อ 35 นายทะเบียนมีอำนาจสั่งเพิกถอนการจดทะเบียนสหพันธ์พนักงานได้ เมื่อปรากฏว่า

- (1) กระทำการฝ่าฝืนข้อ 27 วรรคสอง
- (2) นัดหยุดงานหรือกระทำการอื่นอันมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินหรือการให้บริการสาธารณะ
- (3) มีจำนวนสมาชิกน้อยกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 15 เป็นเวลาเก้าสิบวันและไม่สามารถมีสมาชิกครบตามที่กำหนดได้

ข้อ 36 ผู้ซึ่งได้รับคำสั่งตามข้อ 34 และข้อ 35 มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งนั้นต่อสภาสถาบัน โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำสั่ง และนายทะเบียนต้องเสนอเรื่องอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อสภาสถาบันภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือนั้น

ให้สภาสถาบันวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

ข้อ 37 สหพันธ์พนักงานต้องจัดให้มีการสอบบัญชีทุกปี และต้องเสนองบดุลพร้อมด้วยรายงานการสอบบัญชีของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตต่อที่ประชุมใหญ่

เมื่อที่ประชุมใหญ่รับรองงบดุลและรายงานการสอบบัญชีแล้ว ให้ส่งสำเนาหนึ่งชุดให้แก่ นายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ที่ประชุมใหญ่รับรอง

ข้อ 38 ในกรณีที่ที่ประชุมใหญ่ตกลงกันให้ยกเลิกสหพันธ์พนักงาน ให้แจ้งให้นายทะเบียนทราบเพื่อลบชื่อออกจากทะเบียน

ในกรณีตามวรรคหนึ่งหรือถ้านายทะเบียนมีคำสั่ง ให้เลิกสหพันธ์พนักงาน ให้ทำการชำระบัญชีทรัพย์สินถ้ามีเหลืออยู่ให้มอบให้สหพันธ์พนักงานอื่นที่มีวัตถุประสงค์ใกล้เคียงต่อไป

หมวด 4

การยื่นข้อเรียกร้อง

ข้อ 39 ในการยื่นข้อเรียกร้องตามหมวดนี้ “ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า เลขาธิการ รองเลขาธิการ ผู้ช่วยเลขาธิการ ผู้อำนวยการวิทยาลัยหรือสำนักของสถาบันแล้วแต่กรณีที่เกี่ยวข้องหรือเกี่ยวเนื่องกับเนื้อหาที่เรียกร้อง

ข้อเรียกร้องที่มีผลกระทบต่อบุคคลอื่นต้องคำนึงถึงความคิดเห็นของผู้ได้รับผลกระทบด้วย ในกรณีที่เป็นสมาชิก หรือพนักงานตามจำนวนที่กำหนดในข้อบังคับสหพันธ์ร้องขอ ให้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง

ข้อ 40 สหพันธ์พนักงานสามารถยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการทำงานได้ดังนี้

(1) การทำบันทึกข้อตกลงเกี่ยวกับการทำงานหรือเป้าหมายตัวชี้วัดการปฏิบัติงาน รวมทั้งหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินดังกล่าว

(2) กำหนดวันเวลาการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพงานและสภาวะแวดล้อม ทั้งนี้ภายในขอบเขตที่ข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศกำหนดให้กระทำได้

(3) การให้มีหรือปรับปรุงสวัสดิการพนักงาน

(4) การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อปรับปรุงสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยหรืออาชีวอนามัยในการทำงาน

(5) การออกหลักเกณฑ์การทำงานที่มีผลกระทบต่อพนักงานเป็นส่วนรวม

ข้อ 41 การยื่นข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการทำงานหรือ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการทำงานจะต้องกระทำโดยความเห็นชอบของสมาชิกเสียงข้างมาก และต้องแจ้งข้อเรียกร้องเป็นหนังสือให้แก่ผู้บังคับบัญชาทราบและระบุชื่อผู้แทนเข้าร่วมเจรจาด้วย และผู้บังคับบัญชาต้องตอบข้อเรียกร้องภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับข้อเรียกร้อง เว้นแต่มีเหตุจำเป็นให้ขยายได้ไม่เกินสิบห้าวัน

ผู้แทนเข้าร่วมเจรจาแต่ละฝ่ายต้องมีไม่เกินเจ็ดคน

ข้อ 42 ในกรณีที่สามารถตกลงเกี่ยวกับข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพการทำงานได้ ให้ทำข้อตกลงเกี่ยวกับผลการเจรจานั้นเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้แทนผู้บังคับบัญชาและผู้แทนพนักงานหรือกรรมการของสหพันธ์พนักงาน แล้วแต่กรณี และให้แจ้งข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการทำงานนั้นให้นายทะเบียนทราบ และให้ประกาศข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยเปิดเผย

ข้อ 43 ในกรณีที่ไม่มีผลการเจรจาภายในกำหนดหรือมีการเจรจกันแล้วแต่ตกลงกันไม่ได้ให้เสนอข้อพิพาทต่อคณะกรรมการส่งเสริมกิจการสหพันธ์พนักงานเพื่อดำเนินการตาม ข้อ 46 (5) และ (6)

หมวด 5

คณะกรรมการส่งเสริมกิจการสหพันธ์พนักงาน

ข้อ 44 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการส่งเสริมกิจการสหพันธ์พนักงาน แต่งตั้งโดยเลขาธิการประกอบด้วย

- (1) กรรมการสภาสถาบันที่สภาสถาบันมอบหมายจำนวนสองคน
 - (2) ผู้แทนผู้บริหารที่ผู้บริหารคัดเลือกกันเองจำนวนสองคน
 - (3) ผู้แทนสหพันธ์พนักงานที่สมาชิกสหพันธ์คัดเลือกกันเองจำนวนสามคน
 - (4) บุคคลภายนอกที่กรรมการตาม (2) และ (3) เห็นพ้องต้องกันจำนวนสองคน
 - (5) พนักงานบริหารงานบุคคลหรือพนักงานวิเคราะห์กฎหมายเป็นเลขานุการ
- ทั้งนี้ ให้กรรมการตาม (1) ถึง (4) พิจารณาเลือกประธานกรรมการหนึ่งคน

ข้อ 45 กรรมการซึ่งสภาสถาบันแต่งตั้งหรือคัดเลือกมีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ข้อ 46 ให้คณะกรรมการส่งเสริมกิจการสหพันธ์พนักงานมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (1) เสนอแนะและให้ความเห็นต่อสภาสถาบันเกี่ยวกับนโยบายการส่งเสริมการดำเนินกิจการของสหพันธ์พนักงาน
- (2) เสนอแนะต่อสภาสถาบันให้มีหรือแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติ สภาสถาบันที่เกี่ยวกับการดำเนินการของสหพันธ์พนักงาน
- (3) วางระเบียบเกี่ยวกับการกำกับดูแล การตรวจสอบการดำเนินงานของสหพันธ์พนักงาน และการอื่นที่จำเป็น เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้
- (4) ส่งเสริมและสนับสนุนในด้านวิชาการและการพัฒนาบุคลากรให้แก่สหพันธ์พนักงาน
- (5) ไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท และจัดทำบันทึกข้อตกลงผลการเจรจา
- (6) วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทตามข้อบังคับนี้

แนวทางการพิจารณาวินิจฉัยข้อพิพาทของคณะกรรมการพึงใช้วิธีการเสวนาหาทางออกร่วมกัน หรือใช้ฉันทามติเท่าที่จะกระทำได้

(7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่ข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการส่งเสริมกิจการสหพันธ์พนักงานหรือตามที่คณะกรรมการสถาบันมอบหมาย

ข้อ 47 การไต่ถามข้อ 46 (5) อาจกระทำโดยผู้ไต่ถามซึ่งคณะกรรมการส่งเสริมกิจการสหพันธ์พนักงานแต่งตั้งจากผู้มีประสบการณ์ในการเจรจาไต่ถามหรือร้องข้อพิพาทหรือจากผู้ซึ่งเป็นที่เชื่อถือของทั้งสองฝ่ายได้ หรืออาจกระทำโดยวิธีอื่นที่คณะกรรมการส่งเสริมกิจการสหพันธ์พนักงานเห็นสมควร

ข้อ 48 ผู้ไต่ถามตามข้อ 47 จะต้องทำการเจรจาและหาข้อยุติให้ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เขาทำหน้าที่ ในกรณีที่หาข้อยุติไม่ได้ให้เสนอข้อพิพาทต่อของคณะกรรมการส่งเสริมกิจการสหพันธ์พนักงานเพื่อวินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทต่อไป

ในกรณีที่มีการไต่ถามโดยวิธีการอื่นที่คณะกรรมการส่งเสริมกิจการสหพันธ์พนักงานกำหนดให้นำความในวรรคหนึ่งมาใช้โดยอนุโลม

ข้อ 49 ให้คณะกรรมการส่งเสริมกิจการสหพันธ์พนักงานมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่มอบหมายได้

ข้อ 50 การพ้นจากตำแหน่ง การประชุมของคณะกรรมการส่งเสริมกิจการสหพันธ์พนักงาน และการวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้เป็นไปตามบทบัญญัติเกี่ยวกับคณะกรรมการที่มีอำนาจดำเนินการพิจารณาทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการคดีปกครองโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ 8 เมษายน 2555

(ลงชื่อ) สมศักดิ์ เกียรติสุรนนท์

(นายสมศักดิ์ เกียรติสุรนนท์)

ประธานรัฐสภา

ประธานสภาสถาบันพระปกเกล้า