ระเบียบคณะกรรมการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ
ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2568

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบคณะกรรมการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2565 เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและสอดคล้องกับการดำเนินงานของ สทอภ.

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19 (3) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) พ.ศ. 2543 และที่แก้ไขเพิ่มเติม คณะกรรมการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ในการประชุมครั้งที่ 7/2568 เมื่อวันที่ 24 กรกฎาคม 2568 จึงมีมติออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบคณะกรรมการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2568"

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้เพิ่มเติมคำนิยามในข้อ 4 แห่งระเบียบสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ (องค์การมหาชน) ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2565 ดังนี้

""ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง" หมายความว่า เงินที่สำนักงานจ่ายให้แก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้าง นอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งสำนักงานตกลงจ่ายให้แก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง

"ประโยชน์ตอบแทน" หมายความว่า เงินที่สำนักงานจ่ายให้แก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง เมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง เพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้"

ข้อ 4 ให้ยกเลิกความในหมวด 10 แห่งระเบียบคณะกรรมการสำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ ว่าด้วยการพัฒนาองค์กรและบุคลากร และบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2565 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

"หมวด 10

ค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือประโยชน์ตอบแทน

ข้อ 52 ในกรณีผู้อำนวยการซึ่งถูกเลิกจ้างก่อนครบสัญญาจ้าง หรือเพราะเหตุที่สำนักงานไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ให้สำนักงานจ่ายเป็นค่าตอบแทนการเลิกจ้าง สำหรับกรณีผู้อำนวยการลาออก หรือถึงแก่ความตาย ให้สำนักงานจ่ายเป็นประโยชน์ตอบแทน ห้ามมิให้จ่ายเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือประโยชน์ตอบแทนให้กับผู้อำนวยการในกรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง โดยมีเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือประโยชน์ตอบแทน ดังนี้

(1) ผู้อำนวยการ ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสี่เดือนแต่ไม่ครบหนึ่งปี จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายหนึ่งเดือน

(2) ผู้อำนวยการ ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสองปี จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายสองเดือน

(3) ผู้อำนวยการ ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสองปีแต่ไม่ครบสี่ปี จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายสี่เดือน

ข้อ 52/1 ในกรณีเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้างก่อนครบสัญญาจ้าง หรือเมื่อสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือเพราะเหตุที่สำนักงานไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ ให้สำนักงานจ่ายเป็นค่าตอบแทนการเลิกจ้าง สำหรับกรณีเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง เกษียณอายุงาน หรือถึงแก่ความตาย ให้สำนักงานจ่ายเป็นประโยชน์ตอบแทนให้กับเจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง โดยมีเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือประโยชน์ตอบแทน ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสี่เดือนแต่ไม่ครบหนึ่งปี จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายหนึ่งเดือน

(2) เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายสามเดือน

(3) เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายหกเดือน

(4) เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายแปดเดือน

(5) เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีแต่ไม่ครบสิบห้าปี จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายสิบเดือน

(6) เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบห้าปีขึ้นไป จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนเดือนสุดท้ายสิบสี่เดือน

กรณีลาออก เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง จะต้องปฏิบัติงานที่สำนักงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป หรือมีอายุครบห้าสิบเจ็ดปีบริบูรณ์ขึ้นไปและปฏิบัติงานที่สำนักงานติดต่อกันไม่น้อยกว่าสามปี จึงจะมีสิทธิได้รับประโยชน์ตอบแทน ตามหมวดนี้ แต่ทั้งนี้ ไม่เกินเงินเดือนเดือนสุดท้ายสิบเดือน

กรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง จะต้องเป็นกรณีที่สิ้นสุดสัญญาจ้างอันเนื่องมาจากสำนักงานไม่ประสงค์ต่อสัญญาจ้าง จึงจะมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามหมวดนี้

ความในข้อนี้มิให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างโครงการที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามระยะเวลานั้น

ข้อ 53 สำนักงานไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างหรือประโยชน์ตอบแทนให้แก่ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง ซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

(1) เมื่อประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใดๆ

(2) เมื่อขาดคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ 12 แห่งระเบียบนี้

(3) เมื่อได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(4) เมื่อถูกสั่งลงโทษปลดออกเพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 54 ผู้อำนวยการมีอำนาจพิจารณาให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานเพื่อรับค่าตอบแทนการเลิกจ้าง กรณีเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ เมื่อปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) มีวันลาป่วยรวมกันในหนึ่งปีงบประมาณเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการ หรือมีวันลาป่วยรวมกันเกินหกสิบวันทำการในแต่ละปีงบประมาณติดต่อกันสองปีงบประมาณ ทั้งนี้ ไม่รวมกรณีป่วยเจ็บเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการในหน้าที่

(2) ต้องเข้ารับการบำบัดรักษาในฐานะผู้ป่วยในตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตในสถานบำบัดรักษาสุขภาพจิต หรือสถานที่อื่นที่คณะกรรมการสถานบำบัดรักษาตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตกำหนด ทั้งนี้ โดยมีระยะเวลารวมกันเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

ข้อ 55 ให้ผู้อำนวยการ ส่งตัวเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่มีวันลาป่วยตามข้อ 54 (1) ไปรับการตรวจจากสถานพยาบาลของรัฐเพื่อประกอบการพิจารณา โดยต้องนำผลการตรวจรายละเอียดเกี่ยวกับโรค หรือความเจ็บป่วยของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้น ระยะเวลาการรักษาตัวและความเห็นแพทย์มาประกอบการพิจารณาแล้วดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) ถ้าเห็นว่าผู้นั้นต้องลาป่วยต่อไปอีกเป็นเวลานานจนไม่อาจปฏิบัติงานได้โดยสม่ำเสมอ ให้สั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นออกจากงานเพื่อรับเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามอัตราที่กำหนดในระเบียบนี้

(2) ถ้าเห็นควรให้โอกาสเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นมีเวลาในการพักรักษาตัวต่อไปอีกระยะหนึ่ง ให้กำหนดระยะเวลาให้ผู้นั้นลาป่วยอีกครั้งหนึ่งเพื่อพักรักษาตัวต่อไปได้ตามที่เห็นสมควร แต่ต้องไม่เกินหกสิบวันทำการและเมื่อครบกำหนดเวลาดังกล่าวแล้ว ให้สั่งให้ผู้นั้นไปรับการตรวจจากสถานพยาบาลของรัฐตามข้อ 55 วรรคหนึ่ง อีกครั้งหนึ่ง ถ้าผลการตรวจของแพทย์เห็นว่าผู้นั้นยังคงต้องรักษาตัวต่อไปอีก ให้สั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นออกจากงานเพื่อรับค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามอัตราที่กำหนดในระเบียบนี้

กรณีที่ผู้อำนวยการให้โอกาสเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นมีเวลาในการพักรักษาตัวต่อไปตามข้อ 55 (2) ถ้าผู้นั้นประสงค์ที่จะออกจากงาน ให้สั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นออกจากงานเพื่อรับเงินค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามอัตราที่กำหนดในระเบียบนี้

ข้อ 56 ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดแสดงความผิดปกติทางจิตตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิต โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกโดยประการที่น่าจะก่อให้เกิดอันตรายร้ายแรงต่อชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินของตนเองหรือผู้อื่นให้ผู้อำนวยการส่งตัวผู้นั้นไปยังสถานพยาบาลของรัฐ เพื่อเข้ารับการตรวจวินิจฉัยและประเมินอาการ

ในกรณีที่สถานพยาบาลของรัฐเห็นว่าผู้นั้นต้องเข้ารับการบำบัดรักษาสุขภาพจิตในฐานะผู้ป่วยในตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตในสถานบำบัดรักษาทางสุขภาพจิต หรือสถานที่อื่นที่คณะกรรมการสถานบำบัดรักษาตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตกำหนด และผู้นั้นเข้ารับการรักษาโดยมีระยะเวลารวมกันเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันตามข้อ 54 (2) ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นออกจากงานเพื่อรับค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามอัตราที่กำหนดในระเบียบนี้

ข้อ 57 ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดเป็นผู้ป่วย ตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตและเข้ารับการรักษาในสถานบำบัดรักษาทางสุขภาพจิตหรือสถานที่อื่นตามที่กฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตกำหนดรวมกันเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันตามข้อ 54 (2) ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นออกจากงานเพื่อรับค่าตอบแทนการเลิกจ้างตามอัตราที่กำหนดในระเบียบนี้”

บทเฉพาะกาล

ข้อ 5 ระเบียบนี้ไม่มีผลกระทบต่อการใดซึ่งได้ดำเนินการไปแล้วโดยชอบด้วยระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดของสำนักงานที่ใช้อยู่ก่อนวันใช้ระเบียบนี้

การปฏิบัติการใดที่อยู่ระหว่างการดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับให้ดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดของสำนักงานที่มีอยู่เดิม

ประกาศ ณ วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2568

พลตำรวจเอก

(สุวัฒน์ แจ้งยอดสุข)
ประธานกรรมการ
สำนักงานพัฒนาเทคโนโลยีอวกาศและภูมิสารสนเทศ