

ที่ นร ๑๒๐๐/ว๓๖



สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง การดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหากลั่นแกล้งในการทำงาน (Bullying) ตามแนวทางการประเมิน Business Ready (B-READY) ของธนาคารโลก

เรียน ผู้อำนวยการ/เลขาธิการองค์การมหาชน จำนวน ๓๒ แห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แนวทางการกำหนดนโยบาย/ประกาศเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหากลั่นแกล้งในการทำงาน

ด้วยคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ มีมติรับทราบความก้าวหน้าการดำเนินการตามแนวทางการประเมิน Business Ready (B – READY) ของธนาคารโลก ซึ่งเป็นการประเมินสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการประกอบธุรกิจและการลงทุนของประเทศ โดยมีประเด็นการป้องกันการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) การใช้ความรุนแรง (Violence) การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม (Discrimination) และการกลั่นแกล้งในการทำงาน (Bullying) ที่ประเทศไทยต้องเร่งดำเนินการรวมอยู่ด้วย

สำนักงาน ก.พ.ร. ในฐานะหน่วยงานขับเคลื่อนการปรับปรุงประสิทธิภาพบริการภาครัฐเห็นถึงความสำคัญของการดำเนินการป้องกันการคุกคามทางเพศ การใช้ความรุนแรง การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม และการกลั่นแกล้งในการทำงาน เพื่อให้เกิดการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยตามแนวทางการประเมิน B-READY โดยได้สำรวจข้อมูลเบื้องต้น พบว่าองค์การมหาชนได้ดำเนินการในเรื่องดังกล่าวแล้ว แต่ยังไม่มีแนวทางเกี่ยวกับการป้องกันการกลั่นแกล้งในการทำงาน (Bullying) จึงขอความร่วมมือองค์การมหาชนในการพิจารณากำหนดนโยบายหรือประกาศดังกล่าวเพิ่มเติม เพื่อให้มีมาตรฐานการทำงานในระดับสากลต่อไป ทั้งนี้ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้จัดทำแนวทางการกำหนดนโยบาย/ประกาศ พร้อมตัวอย่าง เพื่อประกอบการพิจารณา รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และขอให้องค์การมหาชนจัดส่งนโยบายหรือประกาศไปยังสำนักงาน ก.พ.ร. ภายในวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔ ผ่าน Web Portal (<https://poportal.opdc.go.th>) หัวข้อ “สำหรับเจ้าหน้าที่เข้าสู่ระบบจัดการข้อมูล (PO Portal)”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวจิตตา กิตติเสถียรนันท)

รองเลขาธิการ ก.พ.ร. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองกิจการองค์การมหาชนและหน่วยงานของรัฐรูปแบบอื่น

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๙๙๖๖ (นายยุทธชัยฯ)

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban@opdc.go.th

องค์การมหาชนที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ลำดับที่	หน่วยงาน	ตัวย่อ
๑	สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน)	พอช.
๒	โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)	รพพ./บ้านแพ้ว
๓	ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน)	คมส.
๔	สถาบันระหว่างประเทศเพื่อการค้าและการพัฒนา (องค์การมหาชน)	สคพ./ITD
๕	สำนักงานส่งเสริมการจัดประชุมและนิทรรศการ (องค์การมหาชน)	สสปน./TCEB
๖	สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน)	สวก.
๗	องค์การบริหารการพัฒนาพื้นที่พิเศษเพื่อการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน (องค์การมหาชน)	อพท./DASTA
๘	สถาบันส่งเสริมศิลปหัตถกรรมไทย (องค์การมหาชน)	สศท.
๙	สำนักงานความร่วมมือพัฒนาเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน (องค์การมหาชน)	สพพ./NEDA
๑๐	สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน)	สทศ.
๑๑	สถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)	สวพส
๑๒	สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน)	สพภ./BEDO
๑๓	สถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ (องค์การมหาชน)	สสน.
๑๔	สำนักงานพิพิธภัณฑ์เกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์การมหาชน)	พกฉ.
๑๕	หอภาพยนตร์ (องค์การมหาชน)	หภ./FA
๑๖	สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)	สพร./DGA
๑๗	สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน)	สธท./TIJ
๑๘	สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	สสปท.
๑๙	สถาบันบริหารจัดการธนาคารที่ดิน (องค์การมหาชน)	บจธ./LABAI
๒๐	องค์การบริหารในท่าซาฟารี (องค์การมหาชน)	อบน.
๒๑	สถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระบบราง (องค์การมหาชน)	สทร.
องค์การมหาชนที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเฉพาะ		
๒๒	สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	สสวท.
๒๓	สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ	สช.
๒๔	สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ	สอวช.
๒๕	สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล	DEPA/สศด.
๒๖	สถาบันวัคซีนแห่งชาติ	สวช.
๒๗	สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข	สวรส.
๒๘	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ	สสส.
๒๙	สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ	สทบ.
๓๐	สถาบันการแพทย์ฉุกเฉินแห่งชาติ	สพฉ.
๓๑	สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม	สวส.
๓๒	สำนักงานกองทุนน้ำมันเชื้อเพลิง	สกนช.

แนวทางการกำหนดนโยบาย/ประกาศเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหการกลั่นแกล้งในการทำงาน

ตัวชี้วัด/ประเด็นสำคัญตาม B-Ready*	องค์ประกอบของนโยบาย/ประกาศ
Indicator Protection Against Workplace Discrimination, Violence, Sexual Harassment and Bullying Components III) Internal complaint or grievance mechanisms for workers to report and seek resolution on: - Workplace discrimination - Workplace violence - Sexual harassment at the workplace - Workplace bullying IV) Internal information or training on how to identify and prevent: - Workplace discrimination - Workplace violence - Sexual harassment at the workplace - Workplace bullying Questions III) Does the legal framework require employers to establish formal internal complaints or grievance mechanisms for workers to report and seek resolution on the following? (Y/N) a. Workplace discrimination b. Workplace violence c. Sexual Harassment in the workplace d. Workplace bullying IV) Does the legal framework require employers to provide workers with training and/or information on how to identify and prevent the following? (Y/N) a. Workplace discrimination b. Workplace violence c. Sexual Harassment in the workplace d. Workplace bullying	๑. หลักการ เจตนาธรรมณ์ และขอบเขตการบังคับใช้ ๒. นิยามศัพท์และลักษณะพฤติกรรมที่เป็นความผิดที่เข้าข่ายการกลั่นแกล้งในการทำงาน ๓. มาตรการเชิงรุกและการประเมินความเสี่ยง ๔. กลไกและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน ๕. กระบวนการสอบสวนและการระงับข้อพิพาท ๖. มาตรการคุ้มครองและการเยียวยา ๗. บทลงโทษและการติดตามผล

* ที่มา : B-Ready Methodology Handbook Third Edition, January 2026 (World Bank), Page 227 - 295

ตัวอย่าง

คณะกรรมการองค์การมหาชนมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการกำหนดนโยบาย/ประกาศ/แนวปฏิบัติ
เกี่ยวกับการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งในการทำงาน
โดยคำนึงถึงลักษณะงานหรือกิจการขององค์การมหาชน ซึ่งอาจมีรายละเอียดแตกต่างไปจากตัวอย่างนี้ได้

นโยบาย/ประกาศเจตนารมณ์ของ.....(ชื่อองค์การมหาชน)..... เรื่อง การป้องกันและแก้ไขปัญหาการกลั่นแกล้งในการทำงาน

หมวดที่ 1 หลักการ เจตนารมณ์ และขอบเขตการบังคับใช้

ข้อ 1(ชื่อองค์การมหาชน).....มีเจตนารมณ์ในการสร้างและดำรงสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และไม่ทนต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมทุกรูปแบบ (Zero Tolerance) เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและปราศจากการถูกกลั่นแกล้งในการทำงาน

ข้อ 2 นโยบาย/ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับบุคลากรทุกระดับของ.....(ชื่อองค์การมหาชน)..... ได้แก่ คณะกรรมการ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ ลูกจ้าง ผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่น และบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับองค์การมหาชน (ระบุชื่อตำแหน่งให้ตรงกับกฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับบุคคลขององค์การมหาชน)

หมวดที่ 2 นิยามศัพท์และลักษณะพฤติกรรมอันเป็นความผิด

ข้อ 3 ในนโยบาย/ประกาศฉบับนี้

"การกลั่นแกล้ง" หมายถึง พฤติกรรมก้าวร้าว คุกคาม มุ่งร้าย หรือการสื่อสารใดๆ ที่มีผลร้ายต่อชีวิต ร่างกาย อนามัย หรือจิตใจ ซึ่งมีลักษณะเกิดขึ้นซ้ำๆ หรือมีแนวโน้มเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนส่งผลกระทบต่อสุขภาพ สภาพจิตใจ ความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ถูกรกระทำ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงการบริหารจัดการที่สมเหตุสมผล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานตามรอบระยะเวลาการประเมินหรือตามสัญญาจ้าง การแสดงความคิดเห็นโดยสุจริตตามวิสัยของวิญญูชน หรือการสั่งการในการทำงานปกติในฐานะผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

หมวดที่ 3 มาตรการเชิงรุกและการประเมินความเสี่ยง

ข้อ 4(ชื่อองค์การมหาชน).....จะจัดให้มีการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เป็นการกลั่นแกล้งในการทำงาน โดยบรรจุเป็นวาระบังคับในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับและการปฐมนิเทศพนักงานใหม่

ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่สอดส่องดูแลสภาพแวดล้อม หากได้รับแจ้งเหตุแล้วไม่ดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน 15 วัน จะถือว่าละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

หมวดที่ 4 กลไกและช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน

ข้อ 6 ผู้ที่ถูกกลั่นแกล้งสามารถร้องทุกข์ผ่านช่องทางภายในองค์กร ได้แก่ การแจ้งต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ แจ้งต่อ.....(หน่วยงานภายในด้านบริหารงานบุคคล/กลุ่มงานจริยธรรม)..... หรือผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์และหน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ขององค์กร

ข้อ 7 หากผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดเป็นคณะกรรมการหรือผู้อำนวยการ ให้ผู้ร้องทุกข์ใช้ช่องทางดังต่อไปนี้

(1) กรณีประธานกรรมการหรือกรรมการองค์การมหาชนถูกกล่าวหาฯ ให้ผู้ร้องทุกข์สามารถยื่นเรื่องโดยตรงต่อ "รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งฯ" ที่กำกับดูแลองค์การมหาชน

(2) กรณีผู้อำนวยการองค์การมหาชนถูกกล่าวหาฯ ให้ผู้ร้องทุกข์สามารถยื่นเรื่องร้องเรียนโดยตรงต่อ "ประธานกรรมการองค์การมหาชน" หรือ "คณะกรรมการตรวจสอบ"

ข้อ 8 หากไม่มีการดำเนินการใดๆ จากระบบภายใน ผู้ร้องทุกข์สามารถแจ้งต่อหน่วยงานภายนอก ได้แก่ ศูนย์ช่วยเหลือสังคมสายด่วน 1300 หรือผู้ตรวจการแผ่นดินสายด่วน 1676

หมวดที่ 5 กระบวนการสอบสวนและการระงับข้อพิพาท

ข้อ 9 สำหรับกรณีที่ไม่มีความรุนแรง ผู้ร้องทุกข์อาจขอให้มิบุคคลอื่นหรือผู้แทนเป็นผู้ประสานงานเพื่อจัดการประชุมหารือไกล่เกลี่ยและหาทางยุติปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ โดยต้องดำเนินการภายใน 15 วัน

ข้อ 10 การพิจารณาเรื่องร้องเรียนและการสอบสวนอย่างเป็นทางการ จะต้องกระทำในทางลับเพื่อรักษาความปลอดภัยของผู้เกี่ยวข้อง และต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องเรียน เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่อาจดำเนินการให้แล้วเสร็จได้ทัน ให้ผู้อำนวยการ (หรือประธานกรรมการ แล้วแต่กรณี) พิจารณานุมัติขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกิน 30 วัน (หรือกำหนดให้ระยะเวลาของกระบวนการสอบสวนเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้องขององค์การมหาชน โดยระบุชื่อระเบียบให้ชัดเจน)

ข้อ 11 กระบวนการดำเนินการทางวินัย การพิจารณาโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ ในขั้นตอนหรือรายละเอียดใดที่นโยบาย/ประกาศฉบับนี้มีได้กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ให้นำข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล หรือระเบียบเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของ.....(ชื่อองค์การมหาชน)..... ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 12 ในระหว่างกระบวนการสอบสวน จะยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด(ชื่อองค์การมหาชน)..... จะให้ความเป็นธรรมและให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจง รวมทั้งมีสิทธิแสดงพยานหลักฐานเพื่อแก้ข้อกล่าวหาได้อย่างเต็มที่

ข้อ 13 หากผู้ถูกกล่าวหาเป็นคณะกรรมการหรือผู้อำนวยการ ให้รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งฯ หรือ คณะกรรมการองค์การมหาชน (แล้วแต่กรณี) พิจารณาแต่งตั้ง "คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงและวินัยที่เป็นอิสระจากภายนอกองค์กร" (Independent External Investigator) เพื่อทำหน้าที่รวบรวมหลักฐานและสรุปข้อเท็จจริง โดยผู้ถูกกล่าวหาจะไม่สามารถใช้อำนาจเพื่อแทรกแซงกระบวนการได้

หมวดที่ 6 มาตรการคุ้มครองและการเยียวยา

ข้อ 14 เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และพยานจะต้องได้รับการคุ้มครองไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง ตอบโต้ หรือถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานและการดำรงชีวิต

ข้อ 15(ชื่อองค์การมหาชน)..... จะพิจารณาให้ความช่วยเหลือตามข้อร้องขอของผู้เสียหาย เช่น การขอเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานหรือการแยกพื้นที่ทำงานชั่วคราวเพื่อป้องกันไม่ให้คู่กรณีพบปะกัน ทั้งนี้ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์เสมอ

หมวดที่ 7 บทลงโทษ และการติดตามผล

ข้อ 16 บุคลากรที่กระทำความผิดฐานกลั่นแกล้ง จะต้องถูกลงโทษทางวินัยตามระดับความร้ายแรงของการกระทำ ซึ่งอาจประกอบด้วย ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน ปลดออก หรือไล่ออก โดยเมื่อผู้มีอำนาจสั่งการได้รับรายงานผลการสอบสวนจากคณะกรรมการสอบสวนแล้ว จะต้องพิจารณาสั่งลงโทษทางวินัยหรือสั่งยุติเรื่องให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา 30 วัน ทั้งนี้ หากพฤติกรรมเข้าข่ายความผิดอาญา องค์กรจะให้ความร่วมมือและสนับสนุนการดำเนินคดีตามกฎหมายอาญาแก่ผู้ร้องทุกข์

ข้อ 17 บทลงโทษและมาตรการทางวินัยกรณีผู้บริหารระดับสูง

(1) กรณีประธานกรรมการหรือกรรมการองค์การมหาชน หากผลการสอบสวนพบว่ามี ความผิดจริง ให้รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งฯ นำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือถือว่าการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(2) กรณีผู้อำนวยการองค์การมหาชน หากผลการสอบสวนพบว่ามี ความผิดจริง ให้คณะกรรมการ องค์การมหาชนมีอำนาจสั่งลงโทษทางวินัย หรือพิจารณาให้เลิกจ้าง ซึ่งจะถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน

ข้อ 18(หน่วยงานภายในด้านบริหารงานบุคคล/กลุ่มงานจริยธรรม).....มีหน้าที่รายงานผลการดำเนินการ ตามนโยบาย/ประกาศป้องกันและแก้ไขปัญหายา เสนอต่อผู้อำนวยการ...(กำหนดความถี่ เช่น ปีละ 2 ครั้ง หรือ ทุกไตรมาส)... และรายงานข้อมูลต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องด้วย

.....

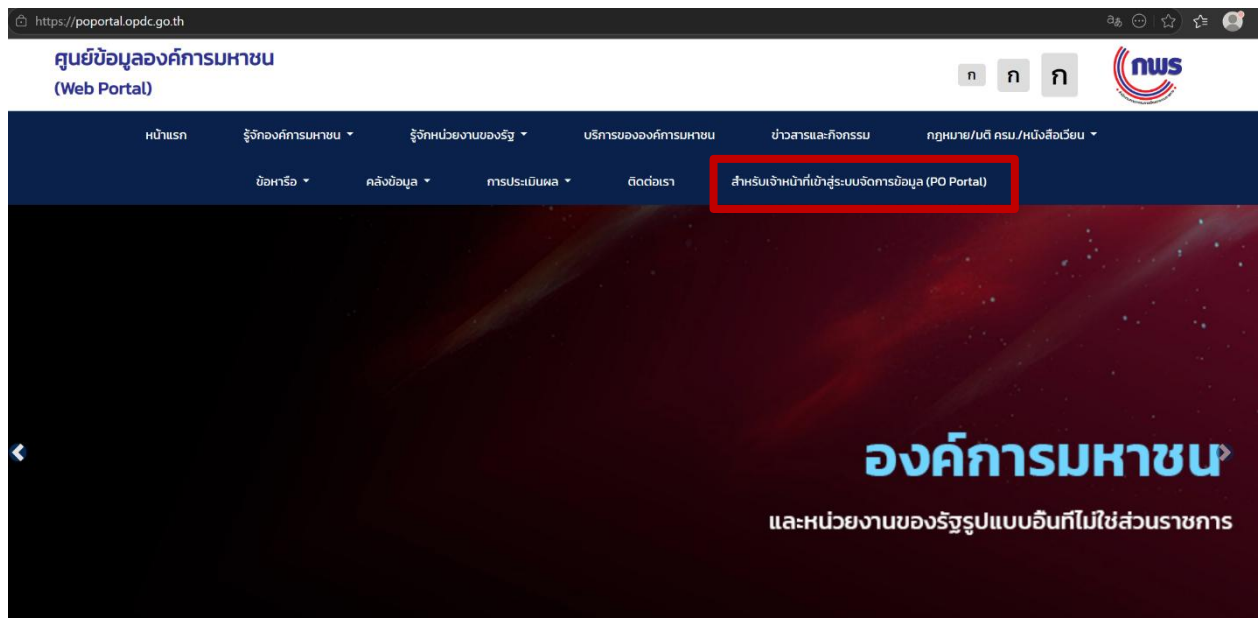
(.....)

ประธานกรรมการ....(องค์การมหาชน).....

...../...../.....

ขั้นตอนการกรอกและบันทึกข้อมูลในระบบ PO Portal

1. เข้าผ่านระบบ Web Portal (<https://poportal.opdc.go.th>)
โดยเลือกคลิกหัวข้อ “สำหรับเจ้าหน้าที่เข้าสู่ระบบจัดการข้อมูล (PO Portal)”



หรือ เข้าสู่ระบบจัดการข้อมูล PO Portal ของเจ้าหน้าที่องค์การมหาชน โดยใช้ลิงก์โดยตรง ดังนี้
<https://poportal.opdc.go.th/opdcadm/login.php>



เข้าสู่ระบบ

☐ Remember Me

2. เข้าสู่ระบบฯ โดยใช้ Username และ Password เมื่อเข้าสู่ระบบฯ แล้ว ให้เลือกเมนู
 - 1) เมนู “ข้อมูลองค์การมหาชน”
 - 2) เมนูย่อย “กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ”
 - 3) คลิก “เพิ่มไฟล์ใหม่”

poportal.opdc.go.th/opdcadm/index.php?act=po_laws_list#

test

จัดการผู้ใช้

ข่าวและบริการ

ข่าวสาร

งานบริการ

1. ข้อมูลองค์การมหาชน

ข้อมูลพื้นฐาน

2. กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

คณะกรรมการ

โครงสร้างและอัตราค่าจ้าง

ข้อมูลเพื่อการบริหาร

เงินอุดหนุน รายได้ ทุนสะสม

ค่าใช้จ่าย

ออกจากระบบ

หน้าแรก

กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

เพิ่มไฟล์ใหม่

รายการ กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

Search:

	ประเภท	ไฟล์แนบ	การจัดการ
น) ว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงาน และขอบเขตหน้าที่ พ.ศ.2558	แก้ไขชื่อ	1710321391111.pdf	ลบออก
น) ว่าด้วยการตรวจสอบภายใน พ.ศ.2557	แก้ไขชื่อ	1710319909298.pdf	ลบออก
น) ว่าด้วยการบริหารงบประมาณ การเงิน และการบัญชี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558	แก้ไขชื่อ	1710319641138.pdf	ลบออก
น) ว่าด้วยการบริหารงบประมาณ การเงิน และการบัญชี (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558	แก้ไขชื่อ	1710319701120.pdf	ลบออก
น) ว่าด้วยการบริหารงบประมาณ การเงิน และการบัญชี (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2559	แก้ไขชื่อ	1710319739154.pdf	ลบออก
น) ว่าด้วยการบริหารงบประมาณ การเงิน และการบัญชี พ.ศ.2556	แก้ไขชื่อ	171031951791.pdf	ลบออก
น) ว่าด้วยการบริหารงบประมาณ การเงิน และการบัญชี พ.ศ.2556 แก้ไขเพิ่มเติม	แก้ไขชื่อ	1710319573285.pdf	ลบออก

3. การกรอกและบันทึกข้อมูล
 - 1) กรอกข้อมูลชื่อกฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ
 - 2) เลือกประเภท: การบริหารบุคคล
 - 3) แนบไฟล์นโยบาย/ประกาศ

poportal.opdc.go.th/opdcadm/index.php?act=po_laws_add

test_chayapat

จัดการผู้ใช้

ข่าวและบริการ

ข้อมูลองค์การมหาชน

ข้อมูลพื้นฐาน

กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

คณะกรรมการ

โครงสร้างและอัตราค่าจ้าง

ข้อมูลเพื่อการบริหาร

เงินอุดหนุน รายได้ ทุนสะสม

ค่าใช้จ่าย

ออกจากระบบ

หน้าแรก

กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

เพิ่ม กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

ชื่อ กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

ชื่อ กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

ประเภท

เลือกประเภทของ กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ

แนบไฟล์ประกอบ (ไฟล์ PDF ไม่เกิน 8MB)

Choose File No file chosen

เพิ่มไฟล์กฎระเบียบ