

ข้อบังคับกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา  
ว่าด้วยพนักงาน  
พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยเป็นการสมควรให้มีข้อบังคับว่าด้วยพนักงาน เพื่อให้มีหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และให้ผู้ปฏิบัติงานมีหลักประกัน ได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรม มีความมั่นคง และก้าวหน้าในการทำงาน อันจะส่งผลให้การบริหารจัดการกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๖ แห่งพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ประกอบกับมติคณะกรรมการกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๒ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ว่าด้วยพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับแก่พนักงานของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

“พนักงาน” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากเงินของกองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา เพื่อปฏิบัติงานให้แก่กองทุน

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า หัวหน้างาน ผู้อำนวยการกอง ประธานกรรมการกองทุน หรือผู้ซึ่งประธานกรรมการกองทุนมอบหมาย

“การสรรหา” หมายความว่า การเสาะแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานกองทุนเพื่อทำการเลือกสรร

“การเลือกสรร” หมายความว่า การพิจารณาบุคคลที่ได้ทำการสรรหาทั้งหมดและทำการคัดเลือก เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสม

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานกองทุนตามข้อบังคับนี้

“ค่าตอบแทน” หมายความว่า เงินเดือนซึ่งจ่ายให้แก่พนักงานกองทุนในการทำงานให้แก่กองทุน

“ปี” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป และให้ใช้ปี พ.ศ. ที่ถัดไปนั้นเป็นชื่อสำหรับปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๕ ให้ประธานกรรมการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศและคำสั่ง เพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

#### หมวด ๑

#### พนักงาน

ข้อ ๖ การกำหนดตำแหน่งของพนักงานของกองทุน การกำหนดลักษณะงาน และคุณสมบัติเฉพาะของงานให้เป็นไปตามที่ประธานกรรมการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๗ พนักงานของกองทุนต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีแต่ไม่เกินหกสิบปี

(๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๔) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

(๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๖) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

(๗) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๘) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

(๔) คุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอื่นตามที่กองทุนกำหนดไว้ในประกาศการสรรหาหรือการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงาน ทั้งนี้ ต้องเป็นไปเพื่อความจำเป็นหรือเหมาะสมกับภารกิจของกองทุน

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มขึ้น หรือกำหนดแนวทางปฏิบัติของส่วนราชการในการจ้างพนักงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการกำหนดให้มีพนักงานตามข้อบังคับนี้

## หมวด ๒

### การสรรหาและการเลือกสรรพนักงาน

ข้อ ๘ ให้กองทุนดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเพื่อเป็นพนักงานของกองทุน โดยยึดหลัก สมรรถนะ ความเท่าเทียมกันในโอกาส และประโยชน์ของกองทุนเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม และโปร่งใส

ข้อ ๙ การสรรหาและเลือกสรรพนักงาน ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ดังต่อไปนี้

(๑) ให้กองทุนดำเนินการจัดทำประกาศรับสมัคร ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะงาน ชื่อตำแหน่ง ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ คุณสมบัติของผู้ที่มีสิทธิสมัคร หลักเกณฑ์และวิธีสรรหาและเลือกสรร เกณฑ์การตัดสิน และเงื่อนไขการจ้างอื่นๆ กำหนดวันและเวลาการสรรหา และเลือกสรร แล้วเสนอให้ประธานกรรมการเพื่อประกาศให้ผู้มีสิทธิสมัครทราบ ประกาศรับสมัครให้ติดไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป มีระยะเวลาไม่น้อยกว่าห้าวันทำการก่อนวันรับสมัคร

(๒) กองทุนอาจกำหนดค่าสมัครสอบได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมโดยได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการ

(๓) กำหนดระยะเวลาในการรับสมัครต้องมีไม่น้อยกว่าเจ็ดวันทำการ

(๔) การเลือกสรรบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้ยึดหลัก “สมรรถนะ” ที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย

(ก) ความรู้ของบุคคลในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

(ข) ความสามารถหรือทักษะเฉพาะของบุคคลในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และ

(ค) คุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลซึ่งจำเป็นหรือเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

(๕) ให้กำหนดคะแนนเต็มของสมรรถนะแต่ละเรื่องได้ตามความจำเป็นและสอดคล้องกับตำแหน่งงาน ทั้งนี้ สมรรถนะที่จำเป็นมากที่สุดควรมีน้ำหนักของคะแนนเต็มมากที่สุด

(๖) วิธีการประเมินสมรรถนะในแต่ละเรื่องให้เป็นไปตามที่ประธานกรรมการประกาศกำหนด โดยสมรรถนะ เรื่องหนึ่งสามารถประเมินได้ด้วยวิธีประเมินหลายวิธี หรือสมรรถนะหลายๆ เรื่องสามารถประเมินได้ด้วยวิธีการ ประเมินวิธีเดียวกัน ตามที่เห็นว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะดังกล่าว เช่น การสอบ ข้อเขียน การทดสอบ ตัวอย่างงาน การสัมภาษณ์ การทดสอบด้วยสถานการณ์จำลอง การตรวจสอบกับบุคคล ที่อ้างอิงหรืออื่นๆ

(๗) เกณฑ์การตัดสินสำหรับผู้ผ่านการประเมินสมรรถนะ ให้ประธานกรรมการกำหนดได้ตามความเหมาะสม และสอดคล้องกับตำแหน่งงาน

(๘) ภายหลังการประกาศรับสมัครแล้ว ให้ประธานกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา และเลือกสรร จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน ประกอบด้วย ประธานกรรมการและกรรมการอีกจำนวนสองคน โดยให้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ตามที่กำหนดในประกาศรับสมัคร

ข้อ ๑๐ เมื่อคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ได้ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร พนักงานให้เสร็จสิ้นแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินการต่อประธานกรรมการเพื่อประกาศบัญชีรายชื่อ ผู้ผ่านการเลือกสรรและดำเนินการจัดจ้างต่อไป

ให้ประธานกรรมการประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรรไว้ในที่เปิดเผย โดยอาจกำหนดให้บัญชี มีอายุตามที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินหนึ่งปี

ในกรณีที่มิผู้ผ่านการเลือกสรรมากกว่าจำนวนที่ประกาศรับสมัคร และภายหลังมีอัตราว่าง ในงานลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันซึ่งสามารถใช้บุคคลที่มีสมรรถนะในเรื่องเดียวกันได้ ประธานกรรมการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจพิจารณาจ้างผู้ผ่านการเลือกสรรจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการเลือกสรร ที่ยังไม่หมดอายุได้

#### หมวด ๓

#### การจ้างและแบบสัญญาจ้าง

---

ข้อ ๑๑ ผู้ได้รับการเลือกสรรและสรรหาให้เป็นพนักงาน ต้องทำสัญญาจ้างตามแบบท้ายข้อบังคับนี้ ซึ่งต้องมีระยะเวลาไม่เกินคราวละสี่ปี

การทำสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้อธิบดีกรมการศาสนาเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๒ วัน เวลาการทำงาน วันหยุด ของพนักงานกองทุนให้เป็นไปตามวัน เวลาการทำงาน และวันหยุดราชการ ของทางราชการหรือตามที่กองทุนกำหนด

#### หมวด ๔

#### ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

---

ข้อ ๑๓ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายข้อบังคับนี้

พนักงานคนใดจะได้รับค่าตอบแทนเริ่มต้นในขั้นใด อัตราใด หรือบัญชีใดให้เป็นไปตามที่ประธาน กรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๑๔ ให้พนักงานได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน และต้อง  
มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาไม่น้อยกว่าแปดเดือน ในวันที่ ๑ ตุลาคมของทุกปี

ในกรณีที่พนักงานผู้นั้นมีผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ให้ได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น  
ค่าตอบแทนไม่เกินจำนวนร้อยละหก จากฐานค่าตอบแทนที่ได้รับ

ข้อ ๑๕ ให้อธิบดีกรมการศาสนามีอำนาจออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนและการได้รับค่าตอบแทน  
พิเศษของพนักงานตามการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อ ๑๔

ข้อ ๑๖ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง พนักงานผู้นั้นต้องได้รับการพิจารณาเลื่อน  
ขั้นค่าตอบแทนตามผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑๔

ข้อ ๑๗ พนักงานมีสิทธิลาในประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) ลาป่วย มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยนับแต่วันทำการ การลาป่วยตั้งแต่สามวันขึ้นไป ผู้มีอำนาจ  
อนุญาตอาจสั่งให้มีใบรับรองของแพทย์จากสถานพยาบาลที่ทางราชการรับรองประกอบการลา หรือประกอบ  
การพิจารณาอนุญาตก็ได้

(๒) ลาค่อดบุตร มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน โดยให้จัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชา  
ตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนวันลา วันลาให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

(๓) ลากิจส่วนตัว มีสิทธิลากิจส่วนตัวได้ปีละไม่เกินสิบวันทำการ โดยให้จัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดได้

(๔) ลาพักผ่อนประจำปี มีสิทธิลาได้เมื่อทำงานครบหกเดือนนับตั้งแต่วันที่ทำสัญญาและลาได้  
ปีละไม่เกินสิบวันทำการ โดยให้จัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต เมื่อได้รับ  
อนุญาตแล้วจึงจะหยุดได้

(๕) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดสอบ  
ความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

พนักงานผู้ใดได้รับหมายเรียกให้เข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ให้รายงานและจัดส่ง  
หมายเรียกต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต และให้ไปเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับ  
การเตรียมพลตามวัน เวลา ที่กำหนดไว้ในหมายเรียกได้โดยไม่ต้องรอคำสั่งอนุญาต และเมื่อพ้นจากการเข้ารับ  
การตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลแล้ว ให้รายงานตัวกลับเข้าทำงานต่อผู้บังคับบัญชาภายในเจ็ดวัน

(๖) ลาเพื่อไปอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ มีสิทธิลาเมื่อได้รับการจ้าง ไม่น้อยกว่าสี่ปี โดยให้  
มีสิทธิลาได้จำนวนหนึ่งครั้ง ตลอดช่วงเวลาของการมีสถานภาพเป็นพนักงาน โดยการลาอุปสมบทมีสิทธิลาได้  
ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน และการลาไปประกอบพิธีฮัจย์มีสิทธิลาได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ตามระยะเวลาที่ใช้  
ในการประกอบศาสนกิจตามหลักของศาสนาอิสลาม ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอนุมัติการลาดังกล่าวตาม  
ความเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ

ข้อ ๑๘ ให้พนักงานมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา ดังนี้

(๑) ลาป่วย ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวัน ส่วนที่เกินสามสิบวัน มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

(๒) ลาคลอดบุตร ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกินสี่สิบห้าวัน และมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

(๓) ลากิจส่วนตัวให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกินสิบวัน

(๔) ลาพักผ่อนประจำปี ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาปีหนึ่งไม่เกินสิบวัน

(๕) ลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหารเข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อม ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกินหกสิบวัน

(๖) ลาเพื่อไปอุปสมบท ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน และลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

ในกรณีที่พนักงานเข้างานไม่ถึงหนึ่งปี ให้ทอนสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนการลากิจส่วนตัว และการลาพักผ่อนลงตามส่วนของจำนวนวันที่จ้าง

ข้อ ๑๙ ให้พนักงานได้รับสิทธิประโยชน์อื่นๆ ดังนี้

(๑) ค่าตอบแทนค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ หากได้รับอนุมัติให้อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการปกติหรืออยู่ปฏิบัติงานในวันหยุดสุดสัปดาห์หรือในวันหยุดพิเศษ ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของข้าราชการโดยอนุโลม

(๒) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ หากได้รับคำสั่งจากผู้มีอำนาจอนุญาตให้เดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ราชการมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการตามกฎหมายว่าด้วยการเดินทางไปราชการของข้าราชการโดยอนุโลม

(๓) ค่าเบี้ยประชุม หากได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการ อนุกรรมการ เลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการ ในคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ แล้วแต่กรณี มีสิทธิได้รับค่าเบี้ยประชุมตามกฎหมายว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการโดยอนุโลม

(๔) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม ในกรณีที่กองทุนหรือส่วนราชการส่งเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้มีสิทธิได้รับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของส่วนราชการโดยอนุโลม

(๕) ค่าตอบแทนการออกจากราชการโดยไม่มีความผิด ในกรณีที่กองทุนบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดเวลาจ้าง โดยมีใช้ความผิดของพนักงาน ให้ผู้นั้นได้รับค่าตอบแทนการบอกเลิกสัญญาโดยไม่มีความผิดดังต่อไปนี้

(ก) ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสี่เดือน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันเลิกสัญญา

(ข) ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวนสามเท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันเลิกสัญญา

(ค) ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวนหกเท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันเลิกสัญญา

(ง) ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวนแปดเท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันเลิกสัญญา

(จ) ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวนสิบเท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันเลิกสัญญา

ข้อ ๒๐ ให้พนักงานมีสิทธิได้รับเงินทดแทนประสบันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้กับกองทุน ในระหว่างที่พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ ยังไม่มีผลใช้บังคับกับพนักงาน หากประสบันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้กับกองทุน ให้พนักงานมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราการจ่ายเงินทดแทนในหมวด ๒ แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ และให้นำกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตราย หรือการเจ็บป่วย เพราะเหตุปฏิบัติราชการเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการลามาใช้บังคับกับพนักงานโดยอนุโลม ทั้งนี้ ในการเบิกจ่ายเงินทดแทนให้เบิกจ่ายจากงบบุคลากรของส่วนราชการที่สังกัดปฏิบัติงานอยู่

การยื่นขอเงินทดแทนในกรณีประสบันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย หรือผู้มีสิทธิตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ยื่นคำร้องขอเงินทดแทนต่อกองทุนภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ประสบันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย แล้วแต่กรณี เว้นแต่ประสบันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ก่อนวันที่ประกาศข้อบังคับนี้

#### หมวด ๕

#### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๑ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้กองทุนจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการบริหารและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องดังต่อไปนี้ แล้วแต่กรณี

(๑) การเลื่อนค่าตอบแทน

(๒) การเลิกจ้าง

(๓) การต่อสัญญาจ้าง

(๔) อื่นๆ

ข้อ ๒๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ โดยให้มีสัดส่วนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบ

(๑) การประเมินผลงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- ก. ปริมาณงาน
- ข. คุณภาพงาน
- ค. ความทันเวลา

(๒) การประเมินคุณลักษณะในการปฏิบัติงานให้พิจารณาจากองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- ก. ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ข. ความรับผิดชอบ
- ค. ความอดุสาหะ

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๔ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินแจ้งให้พนักงานผู้รับการประเมินทราบถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับข้อกำหนดการจ้างที่กำหนดในสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๕ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานปีละครั้ง ตามปีงบประมาณ

ข้อ ๒๖ ให้ประธานกรรมการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการเพื่อกำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ในกรณีที่แต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีองค์ประกอบ ดังนี้

- (๑) ประธานกรรมการหรือผู้ซึ่งประธานกรรมการมอบหมาย เป็นประธาน
- (๒) เลขานุการคณะกรรมการ เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้แทนคณะกรรมการ เป็นกรรมการและเลขานุการ

เจ้าหน้าที่หรือคณะกรรมการกำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีหน้าที่กำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมจากการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อประธานกรรมการ และคณะกรรมการ

ข้อ ๒๗ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้พนักงานผู้รับการประเมินทราบและให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงานเพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๒๘ พนักงานผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีค่าเฉลี่ยของผลการประเมินต่ำกว่าระดับดีติดต่อกันสองครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอประธานกรรมการ และขอความเห็นชอบคณะกรรมการเพื่อพิจารณาเลิกจ้างต่อไป

ข้อ ๒๙ ในกรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างจะต้องมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลังไม่เกินสี่ปีไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอประธานกรรมการและคณะกรรมการเพื่อพิจารณาสั่งจ้างต่อไป

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณสิทธิการได้รับค่าตอบแทนการเลิกสัญญาของพนักงาน ตามข้อ ๒๘ ให้นำระยะเวลาการทำงานทุกช่วงของสัญญาจ้างเข้าด้วยกัน

ข้อ ๓๐ ให้กองทุนจัดเก็บผลการประเมินไว้ไม่น้อยกว่าสี่ปี

## หมวด ๖

### วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๑ พนักงานมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ หรือตามที่กองทุนกำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และตามระเบียบของทางราชการ

ข้อ ๓๒ พนักงานต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติที่กองทุนกำหนด พนักงานผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๓๓ การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

(๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนดให้ปฏิบัติจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหาย

(๓) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้าง ขัดคำสั่ง หรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓๑ จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหาย

(๔) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๕) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาดิตต่อกันเกินเจ็ดวันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม

(๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๗) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๓๔ เมื่อมีกรณีที่พนักงานถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ประธานกรรมการจัดให้มีคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว โดยต้องให้โอกาสพนักงานที่ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงและแสดงพยานหลักฐาน

ในกรณีที่ผลการสอบสวนตามวรรคหนึ่งปรากฏว่าพนักงานผู้นั้นกระทำความผิดวินัยร้ายแรง ให้ประธานกรรมการมีคำสั่งให้เลิกจ้าง แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง

หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนพนักงานตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ประธานกรรมการประกาศกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๓๕ ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานกระทำความผิดไม่ร้ายแรงตามข้อบังคับนี้หรือที่กองทุนกำหนด ให้ประธานกรรมการมีคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดเงินค่าตอบแทน ตามควรแก่กรณี

ข้อ ๓๖ พนักงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง และให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยอุทธรณ์

ข้อ ๓๗ พนักงานผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อประธานกรรมการได้

#### หมวด ๗ การสิ้นสุดการจ้าง

ข้อ ๓๘ สัญญาจ้างสิ้นสุดลง เมื่อ

(๑) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง

(๒) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับนี้ หรือตามที่กองทุนกำหนด

(๓) ตาย

(๔) ไม่ผ่านการประเมินตามข้อ ๒๘

(๕) กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๓๔

(๖) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ตามที่กองทุนกำหนด หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๙ ในระหว่างสัญญาจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือลาออกต่อผู้บังคับบัญชาก่อนล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งงวดการจ่ายค่าตอบแทน

ให้กองทุนตรวจสอบงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงาน และความเสียหายที่มีหรือที่อาจมีขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงานผู้ที่ยื่นใบลาออกแล้วรายงานให้อธิบดีกรมการศาสนาเพื่อพิจารณาสั่งการตามที่เหมาะสม

ข้อ ๔๐ กองทุนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจเสนออธิบดีกรมการศาสนาพิจารณาบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้างก็ได้ โดยอาจบอกกล่าวล่วงหน้าให้ผู้รับนั้นทราบไม่น้อยกว่าหนึ่งงวดการจ่ายค่าตอบแทน

ข้อ ๔๑ ในกรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นพนักงานของกองทุนแล้ว หากในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในระหว่างที่เป็นพนักงานก่อให้เกิดความเสียหายแก่กองทุน บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดชอบในความเสียหายดังกล่าว เว้นแต่ประธานกรรมการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการจะมีความเห็นเป็นอย่างอื่น ในการนี้กองทุนอาจหักค่าตอบแทนหรือเงินสิทธิประโยชน์อื่นใดที่บุคคลนั้นมีสิทธิได้รับจากกองทุนไว้เพื่อชำระค่าเสียหายดังกล่าวก็ได้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายกิตติพันธ์ พานสุวรรณ)

อธิบดีกรมการศาสนา

ประธานกรรมการบริหารเงินทุนหมุนเวียน

กองทุนส่งเสริมการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา