



ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการบริหารทุนหมุนเวียนมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานทุนหมุนเวียน ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานตามที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนกำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติการบริหารทุนหมุนเวียน พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ จึงกำหนดข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

“คณะกรรมการบริหารกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

“พนักงานกองทุน” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง ซึ่งได้รับค่าตอบแทนการทำงานจากกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และปฏิบัติการกิจของกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ที่มีลักษณะเป็นงานประจำ โดยการจ้างมีกำหนดเวลาไม่เกินคราวละ ๔ ปี และอาจต่อสัญญาจ้างต่อเนื่องได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น

“ปลัดกระทรวง” หมายความว่า ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการกองต่อต้านการค้ามนุษย์

“กอง” หมายความว่า กองต่อต้านการค้ามนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

“ค่าตอบแทน” หมายความว่า ค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงานตามสัญญาจ้าง

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

ข้อ ๔ บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้ข้าราชการ พนักงานราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติ หรือเป็นข้อห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานกองทุนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้าม เช่นเดียวกับข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่เรื่องใดมีกำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะใน ข้อบังคับนี้หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่ส่วนราชการกำหนดให้พนักงานกองทุนได้รับยกเว้น ไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างในบางเรื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานกองทุน

ข้อ ๕ ให้ปลัดกระทรวงเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ การบริหารงานบุคคลของพนักงานกองทุน ให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๗ ให้มีพนักงานกองทุนปฏิบัติภารกิจของกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปราม การค้ามนุษย์ สังกัดกองต่อต้านการค้ามนุษย์ สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานกองทุน และมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามที่ข้อบังคับนี้กำหนด หรือตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย

โครงสร้างการบริหารงาน กรอบอัตรากำลัง มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง และค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ให้เป็นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้อ ๘ วิธีปฏิบัติอื่นใดที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ว่าด้วยการนั้นโดยอนุโลม

ในกรณีมีความจำเป็นต้องปฏิบัตินอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้สำนักงาน ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำความตกลงกับกระทรวงการคลัง

หมวด ๒

การคัดเลือก คุณสมบัติและการจ้างพนักงานกองทุน

ข้อ ๙ การคัดเลือกบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานกองทุนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ปลัดกระทรวงกำหนด ทั้งนี้ โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมและประโยชน์ของกองทุน เป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใส

ข้อ ๑๐ ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานกองทุน ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติทั่วไป

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข. ลักษณะต้องห้าม

- (๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (๒) เป็นข้าราชการ พนักงานราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น
- (๓) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.
- (๔) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษหรือเป็นผู้พ้นโทษมาแล้วเกินห้าปี
- (๖) เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (๗) เป็นผู้ที่มีลักษณะต้องห้ามอื่น ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กำหนดไว้ในการสรรหาหรือการเลือกสรรบุคคลเพื่อจ้างเป็นพนักงานกองทุน ทั้งนี้ ต้องเป็นไปเพื่อความจำเป็นหรือเหมาะสมกับการดำเนินงานของกองทุน

ข้อ ๑๑ การจ้างพนักงานกองทุน ให้กระทำเป็นสัญญาจ้างมีกำหนดเวลาไม่เกินคราวละ ๔ ปี และอาจต่อสัญญาจ้างต่อเนื่องได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น

แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด

การทำสัญญาตามวรรคหนึ่ง ให้ปลัดกระทรวงหรือผู้ซึ่งปลัดกระทรวงมอบหมาย เป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๒ การแต่งกายและเครื่องแบบปกติ ให้เป็นไปตามที่ปลัดกระทรวงกำหนด

ข้อ ๑๓ วัน เวลาการทำงาน และวันหยุดของพนักงานกองทุนให้เป็นไปตามวัน เวลาการทำงาน และวันหยุดของทางราชการ

หมวด ๓

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๔ อัตราค่าตอบแทนพนักงานกองทุนให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารกองทุนยังมิได้กำหนด ให้นำอัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานกองทุน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด กรณีที่ยังมิได้กำหนด ให้นำหลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๕ พนักงานกองทุนอาจได้รับสิทธิประโยชน์ ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิในการรับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลา
- (๒) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
- (๓) ค่าเบี้ยประชุม
- (๔) สิทธิอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด

การได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง (๑) (๒) (๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ทางราชการกำหนดไว้สำหรับพนักงานราชการ และการได้รับสิทธิตามวรรคหนึ่ง (๔) ให้เป็นไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่ทางราชการที่กำหนดไว้สำหรับพนักงานราชการเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้น

กรณียังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์ตามวรรคสองรายการใด ให้นำระเบียบของพนักงานราชการว่าด้วยการนั้น มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๖ พนักงานกองทุนมีสิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(๑) การลาป่วย มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยนับแต่วันทำการ การลาป่วยตั้งแต่ ๓ วันทำการขึ้นไป ผู้บังคับบัญชาอาจสั่งให้มีใบรับรองแพทย์ประกอบการลา หรือประกอบการพิจารณาอนุญาตก็ได้

(๒) การลากิจส่วนตัว มีสิทธิลากิจส่วนตัวได้ปีละไม่เกิน ๑๐ วันทำการ

(๓) การลาพักผ่อน มีสิทธิลาพักผ่อนได้ปีละ ๑๐ วันทำการ สำหรับในปีแรกที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานกองทุนและยังปฏิบัติงานตามสัญญาจ้างไม่ครบ ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน เว้นแต่เป็นการจ้างต่อเนื่องกันตามสัญญาจ้างพนักงานกองทุนเดิมรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

พนักงานกองทุนผู้ใดที่ทำงานครบ ๑ ปีขึ้นไป และในปีที่ผ่านมามิได้ลาพักผ่อนประจำปีหรือลาพักผ่อนประจำปีแล้วไม่ครบ ๑๐ วันทำการ ให้นำวันลาพักผ่อนที่เหลือซึ่งยังมีได้ลามาสะสมได้

แต่วันลาพักผ่อนที่นำมาสะสมต้องไม่เกิน ๕ วันทำการโดยเมื่อรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันแล้วต้องไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(๔) การลาคลอดบุตร มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน ๙๐ วัน

(๕) การลาอุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจย์ พนักงานกองทุนที่ได้รับการจ้างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๔ ปี มีสิทธิลาเพื่อไปอุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจย์ได้จำนวน ๑ ครั้ง ตลอดช่วงเวลาของการมีสถานภาพเป็น

พนักงานกองทุน โดยการลาอุปสมบท มีสิทธิลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน และการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ มีสิทธิลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน ตามระยะเวลาที่ใช้ในการประกอบศาสนกิจตามหลักของศาสนาอิสลาม ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอนุมัติการลาดังกล่าวตามความเหมาะสม เพื่อมิให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

(๖) การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ หรือฝึกวิชาทหารเข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ทั้งนี้ เมื่อพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเตรียมพล ให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานภายใน ๗ วัน

อำนาจอนุญาตการลา การใช้ใบลา การยื่นใบลา ให้เป็นไปตามที่กองกำหนด

ทั้งนี้ การอนุญาตการลาให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาตามความเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ

ข้อ ๑๗ ให้พนักงานกองทุนมีสิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา ดังนี้

(๑) การลาป่วย ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน ส่วนที่เกิน ๓๐ วัน มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

(๒) การลากิจส่วนตัว และให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๑๐ วัน

(๓) การลาพักผ่อนประจำปี ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๑๐ วัน

(๔) การลาคลอดบุตร ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกิน ๔๕ วัน และมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงาน เพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

(๕) การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อม ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน

(๖) การลาเพื่อไปอุปสมบทให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน และการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

ในกรณีที่พนักงานกองทุนเข้าทำงานไม่ถึง ๑ ปี ให้ทอนสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนการลากิจส่วนตัว และการลาพักผ่อนลงตามส่วนของจำนวนวันที่จ้าง

ข้อ ๑๘ ให้พนักงานกองทุนได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

หมวด ๔

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนให้ประเมินปีละ ๒ ครั้ง ดังต่อไปนี้

(๑) ครั้งที่ ๑ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

(๒) ครั้งที่ ๒ ประเมินผลในช่วงการปฏิบัติงานระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนให้เป็นไปตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารกองทุน

ให้สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์ เสนอหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินตามวรรคสองพร้อมผลการประเมินให้คณะกรรมการบริหารกองทุนทราบ

ให้กองแจ้งผลการประเมินการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่งให้ผู้รับการประเมินทราบ เป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมินโดยไม่ต้องประกาศเป็นการทั่วไป

ข้อ ๒๐ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน ให้ประเมินจากผลงานของพนักงานกองทุนผู้นั้นโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน และกำหนดสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ข้อ ๒๑ ในแต่ละรอบการประเมินให้กองนำผลคะแนนการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนมาจัดกลุ่มตามผลคะแนน ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนนประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

ดีเด่น	๙๕ - ๑๐๐	คะแนน
ดีมาก	๘๕ - ๙๔	คะแนน
ดี	๗๕ - ๘๔	คะแนน
พอใช้	๖๕ - ๗๔	คะแนน
ต้องปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕	คะแนน

ในกรณีที่ผลรวมของคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานทั้ง ๒ องค์ประกอบรวมกัน มีเศษทศนิยม ๐.๕ ขึ้นไป ให้ปัดเป็น ๑ คะแนน

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน ให้เป็นไปตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาศักยภาพและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด ตามความเหมาะสมของลักษณะงานและครอบคลุมภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒๒ ให้ปลัดกระทรวงหรือผู้ซึ่งปลัดกระทรวงมอบหมายนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนมาประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

(๑) การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ให้เลื่อนได้ตามระดับผลการประเมิน โดยพนักงานกองทุนที่จะได้รับการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี ต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงานสองครั้งติดต่อกันตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจความเห็นเสนอปลัดกระทรวงเพื่อเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี

(๒) การต่อสัญญาจ้าง พนักงานกองทุนที่จะได้รับการต่อสัญญาจ้างต้องมีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงานสองครั้งก่อนสิ้นสุดสัญญาติดต่อกันตั้งแต่ระดับดีขึ้นไป ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจความเห็นเสนอปลัดกระทรวง เพื่ออาจต่อสัญญาจ้าง

(๓) การเลิกจ้าง พนักงานกองทุนผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว มีคะแนนเฉลี่ยของผลการประเมินการปฏิบัติงานสองครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชารายงานปลัดกระทรวงและแจ้งพนักงานกองทุนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ปลัดกระทรวงทราบ

ข้อ ๒๓ พนักงานกองทุนที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทน ในวันที่ ๑ ตุลาคมของทุกปี ต้องมีผลการปฏิบัติงานผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนด และเป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

- (๑) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วไม่น้อยกว่าแปดเดือน
- (๒) ในรอบปีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (๓) ในรอบปีที่แล้วมา ต้องไม่มาทำงานสาย รวมกันไม่เกินยี่สิบสี่ครั้ง
- (๔) การลาในรอบปีที่แล้วมาจะต้องมีวันลากิจ และลาป่วย รวมกันไม่เกินสี่สิบวันทำการ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงวันลา ดังต่อไปนี้
 - (ก) ลาคลอดบุตร
 - (ข) การลาพักผ่อน
 - (ค) ลาป่วย เพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่
 - (ง) การลาเพื่อรับราชการทหาร ในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ หรือฝึกวิชาการ ทหารหรือเพื่อทดลองความพร้อม ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร
 - (จ) การลาเพื่อไปอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์

ข้อ ๒๔ ให้ปลัดกระทรวงมีอำนาจออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีและต่อสัญญาจ้างของพนักงานกองทุน ตามผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หมวด ๕

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๕ พนักงานกองทุนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้ ตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุน สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกองกำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

- ข้อ ๒๖ พนักงานกองทุนต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้
- (๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
 - (๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
 - (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจอุตสาหะเอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ
 - (๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้

ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

(๖) ต้องรักษาความลับของทางราชการ

(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างพนักงานกองทุนด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติงาน

(๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชน ผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน และจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย

(๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย

(๑๑) กระทำการอื่นใดตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือคณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด

ข้อ ๒๗ พนักงานกองทุนต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้ามดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๔) ต้องไม่ประมาทเล่นเล่อในหน้าที่

(๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

(๖) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติหน้าที่

(๗) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

(๘) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

ข้อ ๒๘ พนักงานกองทุนต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัด ตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติที่คณะกรรมการบริหารกองทุน และสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนด

พนักงานกองทุนผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามข้อ ๒๖ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๒๗ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

ข้อ ๒๙ การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) กระทำการทุจริตต่อหน้าที่
 - (๒) จงใจไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนด ให้ปฏิบัติ จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 - (๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 - (๔) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้างหรือข้อตกลงหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง โดยชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชาจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 - (๕) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าเจ็ดวัน
 - (๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 - (๗) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือหนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่โทษจำคุกเป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 - (๘) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๒๖ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๒๗ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
 - (๙) การกระทำอื่นใดที่คณะกรรมการบริหารกองทุน หรือสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์กำหนดว่า เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- ข้อ ๓๐ พนักงานกองทุนผู้ใดกระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษ
- โทษทางวินัยมี ๔ สถาน ดังต่อไปนี้
- (๑) ภาคทัณฑ์
 - (๒) ตัดเงินค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินค่าตอบแทนที่ผู้นั้นได้รับ ในวันที่มีคำสั่งลงโทษเป็นเวลา ๑ เดือน ๒ เดือน หรือ ๓ เดือน
 - (๓) ลดเงินค่าตอบแทน ได้ครั้งหนึ่งในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินค่าตอบแทนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษ
 - (๔) ไล่ออก
- การสั่งลงโทษตัดเงินค่าตอบแทนหรือลดเงินค่าตอบแทน ถ้าจำนวนเงินที่จะต้องตัดหรือลด มีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปัดเศษทิ้ง
- การสั่งลงโทษตามวรรคสอง ให้สั่งให้มีผลตั้งแต่วันที่และเดือนที่มีคำสั่งเป็นต้นไป เว้นแต่ในกรณีที่ต้องมีการสั่งลงโทษย้อนหลังก็ให้สั่งลงโทษให้มีผลย้อนหลังได้
- การสั่งลงโทษต้องเหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

ข้อ ๓๑ ให้สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์และผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้พนักงานกองทุนมีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๒ เมื่อมีกรณีที่พนักงานกองทุนถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ปลัดกระทรวงแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว เพื่อให้ได้ความจริงและเพื่ออำนวยความสะดวก ต้องให้โอกาสพนักงานกองทุนที่ถูกกล่าวหาชี้แจงและแสดงพยานหลักฐานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม

กรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าพนักงานกองทุนผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ปลัดกระทรวงมีคำสั่งไล่ออก

กรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าพนักงานกองทุนผู้นั้นกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงให้ปลัดกระทรวงมีคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน ลดเงินค่าตอบแทน ตามควรแก่กรณี ให้เหมาะสมกับความผิด แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิด ให้สั่งยุติเรื่องแล้วรายงานให้คณะกรรมการบริหารกองทุนทราบ

การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานกองทุน ให้นำแนวทางการดำเนินการทางวินัยของพนักงานราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๓ พนักงานกองทุนที่ถูกลงโทษทางวินัยมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันรับแจ้งคำสั่ง ทั้งนี้ ให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการบริหารกองทุน ตามวรรคหนึ่งให้เป็นที่สุด

หมวด ๖

การสิ้นสุดสัญญาจ้างพนักงานกองทุน

ข้อ ๓๔ สัญญาจ้างพนักงานกองทุนสิ้นสุดลงเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ครบกำหนดตามสัญญาจ้างและคู่สัญญาฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ประสงค์ต่อสัญญาจ้างนั้น

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับนี้

(๔) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนตามข้อบังคับนี้

(๕) ถูกลงโทษไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๖) ยุบเลิกกองทุน

(๗) เหตุอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุน สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ หรือตามสัญญาจ้างกำหนด

เมื่อมีเหตุตาม (๒) (๔) หรือ (๖) แล้วแต่กรณี ให้ปลัดกระทรวงแจ้งให้พนักงานกองทุนผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันทำการนับแต่ทราบเหตุดังกล่าว

ข้อ ๓๕ ในระหว่างสัญญาจ้างพนักงานกองทุนผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงานให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อปลัดกระทรวงตามข้อกำหนดในสัญญาจ้าง

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๖ ในระหว่างที่ยังมิได้ออกประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ ข้อกำหนด หรือแนวทางเพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ให้นำประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ ข้อกำหนด หรือแนวทางที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๗ บรรดาประกาศ มติ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่บังคับใช้กับพนักงานกองทุนอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับให้บังคับใช้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ จนกว่าจะได้ออกประกาศ มติ หรือกำหนดหลักเกณฑ์ตามข้อบังคับนี้

กรณีที่ไม่มีการประกาศ มติ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่ใช้บังคับอยู่เดิมให้นำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะรัฐมนตรี กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับพนักงานราชการ มาใช้บังคับกับพนักงานกองทุนโดยอนุโลมไปพลางก่อน

ข้อ ๓๘ ผู้ใดเป็นพนักงานกองทุนที่ปฏิบัติงานของกองทุนอยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับให้ถือว่าผู้นั้นเป็นพนักงานกองทุนตามข้อบังคับนี้และให้นำระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของพนักงานกองทุนตามสัญญาจ้างเดิมที่เคยได้รับ รวมเข้าเป็นระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ ผลการปฏิบัติงานและสิทธิประโยชน์ตามข้อบังคับนี้ด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
ประธานกรรมการบริหารกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์