

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กปพ.
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกองทุนบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทุนบริหารเงินกู้เพื่อการปรับโครงสร้างหนี้สาธารณะและพัฒนาตลาดตราสารหนี้ในประเทศ (กองทุน) ได้ดำเนินการตามข้อบังคับคณะกรรมการกองทุนว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และเป็นไปตามมาตรฐานคุณธรรม เพื่อให้การดำเนินการในการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อนอย่างแท้จริง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ กองทุน ประกอบด้วย

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกเจ้าหน้าที่
๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่
๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคคล
๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๕. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

๑. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกเจ้าหน้าที่

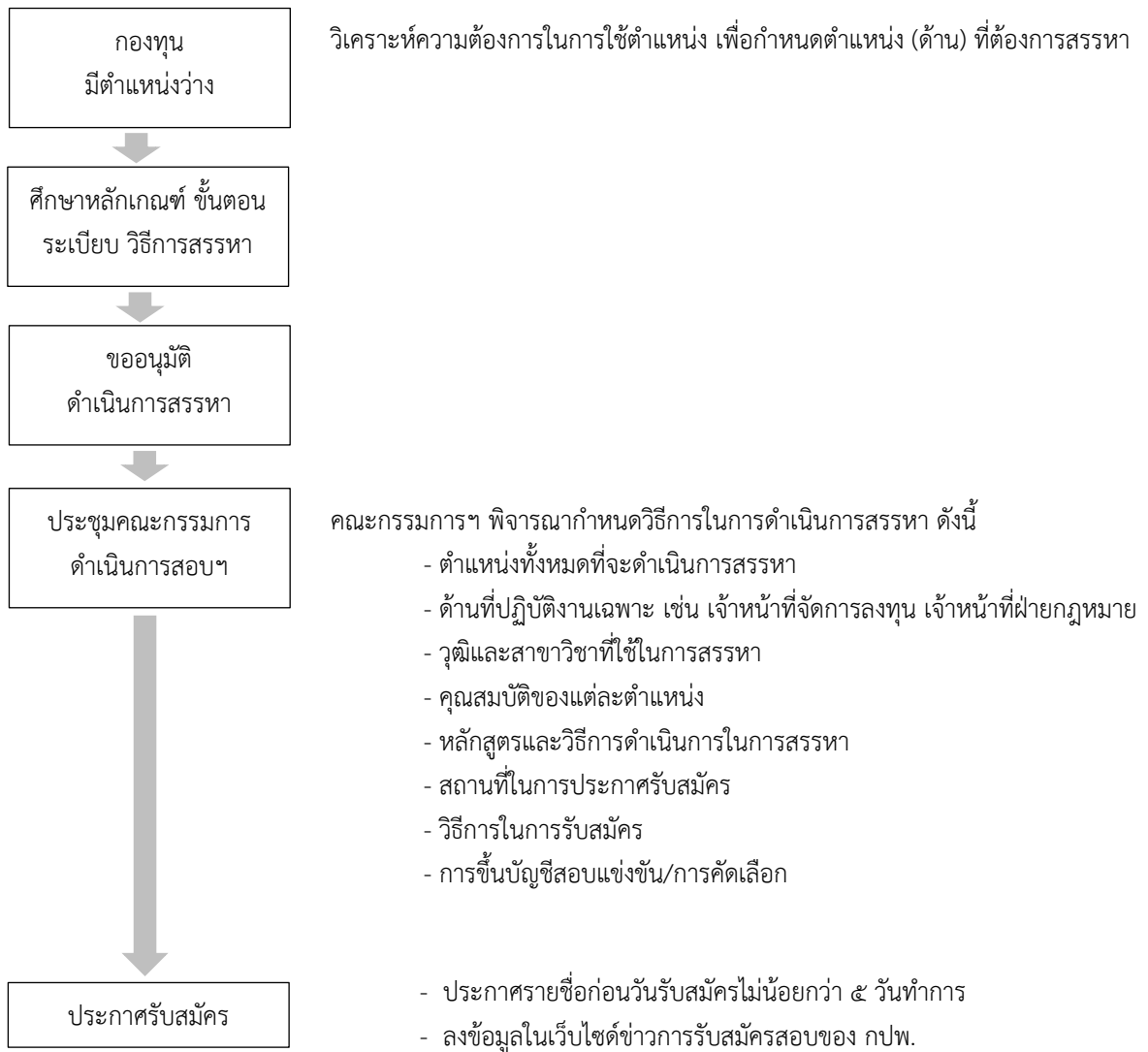
ในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานกองทุนมีหลักการ ดังนี้

- ๑) เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ
- ๒) มีความเป็นธรรมและมีความเสมอภาคในโอกาสแก่บุคคลผู้มีคุณสมบัติอย่างเท่าเทียมกัน
- ๓) มีมาตรฐานด้านเทคนิคและวิธีการดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่เป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีพฤติกรรมทางจริยธรรมสอดคล้องกับประมวลจริยธรรมของกองทุน
- ๔) มีความสะอาด รวดเร็ว และประหยัด
- ๕) บุคคลมีโอกาเลือกงานและหน่วยงานมีโอกาเลือกบุคคล

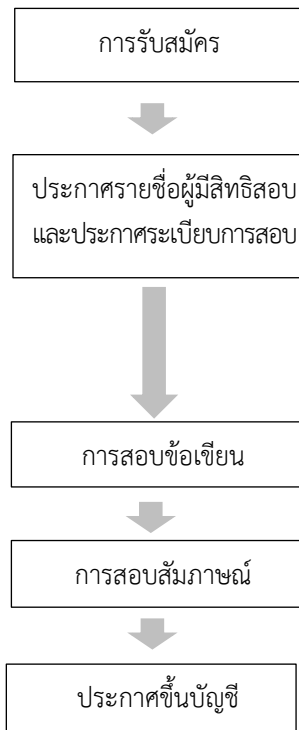
กระบวนการสรรหาและเลือกสรรเจ้าหน้าที่ในกองทุนมีรายละเอียด ดังนี้

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกเจ้าหน้าที่ในกองทุน

๑. การเตรียมการ



๒. การดำเนินการ



- ๑.สมัครด้วยตนเอง
- ๒.สมัครทางไปรษณีย์
- ๓.ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

- ประกาศรายชื่อก่อนวันสอบไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ
- กำหนดวัน เวลา และสถานที่สอบ
- ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการออกข้อสอบและตรวจข้อสอบ
- ขออนุมัติแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดำเนินการสอบข้อเขียน

๒. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

๒.๑ เจ้าหน้าที่กองทุนแบ่งออกเป็นสองประเภท คือ เจ้าหน้าที่ประจำและเจ้าหน้าที่ตามสัญญาจ้าง

๒.๒ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังต่อไปนี้

(๑) กลุ่มงานบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสายงานหรือตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการกองทุนประกาศกำหนด

(๒) กลุ่มงานปฏิบัติการ ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดการลงทุน เจ้าหน้าที่นโยบายและแผน เจ้าหน้าที่กำกับการลงทุน เจ้าหน้าที่บุคลากร เจ้าหน้าที่บัญชีและการเงิน เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่ฝ่ายกฎหมาย เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้ตรวจสอบภายในหรือตำแหน่งอื่นตามที่คณะกรรมการกองทุนประกาศกำหนด

๒.๓ กองทุนจะมีเจ้าหน้าที่ในประเภทใด ตำแหน่งใด อยู่ในส่วนงานใด จำนวนเท่าใด ให้อยู่ภายใต้กรอบอัตรากำลังที่คณะกรรมการกองทุนประกาศกำหนด ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความจำเป็น ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน

๒.๔ ให้ผู้จัดการกองทุนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหน้าที่ไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง โดยให้แสดงประเภทตำแหน่ง ชื่อของสายงาน ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

๒.๕ การบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย เลื่อนตำแหน่ง การว่าจ้างหรือการต่อสัญญาจ้างของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงาน ปฏิบัติการให้เป็นอำนาจของผู้จัดการกองทุน เว้นแต่เป็นการบรรจุ แต่งตั้ง ย้าย เลื่อนตำแหน่ง การว่าจ้างหรือการต่อสัญญาจ้างของเจ้าหน้าที่หน่วยตรวจสอบภายใน และเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานบริหารต้องได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการกองทุน ทั้งนี้ ให้นำ “พฤติกรรมทางจริยธรรม” ตามประมวลจริยธรรมของกองทุนเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาด้วย โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ๑๐ คะแนน

๒.๖ การบรรจุและแต่งตั้ง หรือการว่าจ้างบุคคลให้เป็นเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้ง หรือว่าจ้าง แล้วแต่กรณี จากผู้ผ่านการคัดเลือกได้ในตำแหน่งนั้น โดยคำนึงถึงคุณวุฒิ ประสบการณ์ และความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์

หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินงานเกี่ยวกับการคัดเลือกตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการกองทุน ประกาศกำหนด

๒.๗ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งหรือว่าจ้างเป็นเจ้าหน้าที่ของกองทุนต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) สามารถทำงานให้แก่กองทุนได้เต็มเวลา

(๔) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของกองทุน

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๒) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๓) เคยต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะได้รับโทษจำคุกจริงหรือไม่ เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ

ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษ หรือพ้นระยะเวลาการลงโทษหรือรอการกำหนดโทษแล้ว

(๔) เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลผู้มีอำนาจในการบริหารหรือจัดการในห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือหน่วยงานอื่นใดซึ่งมีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมกับการดำเนินงานของกองทุน

(๕) เป็นข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือราชการส่วนท้องถิ่น

(๖) เป็นหรือเคยเป็นข้าราชการการเมือง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือผู้มีตำแหน่งหน้าที่ในพรรคการเมือง เว้นแต่จะได้ออกจากตำแหน่งมาแล้วไม่ต่ำกว่าหนึ่งปี

(๗) เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชน เพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือเพราะประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๘) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงาน พักราชการ ให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือสั่งให้หยุดงาน เป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกันกับพักงานหรือพักราชการ

(๙) เป็นผู้มีส่วนได้เสียในสัญญาเกี่ยวกับกองทุน หรือในกิจการที่ได้กระทำให้แก่กองทุน ไม่ว่าจะโดยตรง หรือโดยอ้อม

ในกรณีที่ผู้จัดการกองทุนเห็นสมควร อาจพิจารณาขเว้นคุณสมบัติสำหรับผู้ที่ขาดคุณสมบัติ ตาม (ก) (๑) และ (๒) ได้

๒.๘ ก่อนบรรจุและแต่งตั้งหรือว่าจ้างผู้ใดเป็นเจ้าหน้าที่ให้ผู้นั้นทดลองปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน เว้นแต่ในกรณีดังต่อไปนี้ ผู้จัดการกองทุนจะมีคำสั่งให้ผู้นั้นไม่ต้องทดลองปฏิบัติงานก็ได้

(๑) เป็นผู้เคยปฏิบัติงานเป็นเจ้าหน้าที่ของกองทุนหรือกองทุนอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน มาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

(๒) เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานตรงกับตำแหน่งที่จะบรรจุในกลุ่มงานบริหารไม่น้อยกว่าสองปี

๒.๙ ในระหว่างเวลาทดลองปฏิบัติงานตามข้อ ๒.๘ ให้ผู้จัดการกองทุนหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ ประเมินความประพฤติ ความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ผู้จัดการกองทุนประกาศกำหนด ทั้งนี้ หากไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานให้ผู้นั้นพ้นจากการ ปฏิบัติงาน

๒.๑๐ ให้ผู้จัดการกองทุนบรรจุและแต่งตั้งผู้ซึ่งผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานตามข้อ ๒.๙ และ ให้การบรรจุและแต่งตั้งมีผลนับแต่วันที่ผู้นั้นเริ่มทดลองปฏิบัติงานเป็นต้นไป

ผู้ซึ่งไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ให้ถือว่าไม่เคยเป็นเจ้าหน้าที่ของกองทุน แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือน ถึงการปฏิบัติหน้าที่ หรือการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติงาน

๒.๑๑ การบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งใดให้ทำเป็นคำสั่งของกองทุน

ในกรณีการว่าจ้างให้จัดทำเป็นสัญญาจ้างที่มีการกำหนดระยะเวลาจ้างที่แน่นอน รวมทั้งให้กำหนด อำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจน ในกรณีที่สิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาจ้างหากเจ้าหน้าที่ผู้นั้นมีผลการ ประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามข้อ ๔ ผู้จัดการกองทุนอาจพิจารณาต่อสัญญาจ้างเป็นคราวๆ ก็ได้

๒.๑๒ การบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง ให้บรรจุเป็นเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งและอัตราเงินเดือน เริ่มต้นของตำแหน่งนั้น เว้นแต่ กรณีเป็นการเลื่อนตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ที่ผู้จัดการกองทุน ประกาศกำหนด

หากผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งมีความรู้ ประสบการณ์ หรือความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษที่เป็น ประโยชน์แก่งานของกองทุน ผู้จัดการกองทุนจะบรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นเป็นเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งและอัตราเงินเดือน ที่สูงกว่าตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเริ่มต้นของตำแหน่งนั้นก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ผู้จัดการกองทุนประกาศ กำหนด

๓. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคคล

เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา และเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้จัดการกองทุนอาจจัดให้มีการดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) การไปศึกษาหรือฝึกอบรม

(๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย หรืองานวิชาการอื่นๆ

(๓) การไปดูงานหรือการแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่

(๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

(๕) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่อันจะเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงานให้กับกองทุน

หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการในการพัฒนาเจ้าหน้าที่ รวมทั้งสัญญาผูกพันในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้จัดการกองทุนกำหนด

๔. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อย่างน้อยปีละสองครั้ง เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง ต่อสัญญาจ้าง ออกจากงาน หรือเลิกจ้าง แล้วแต่กรณี โดยให้นำการประเมินมาตรฐานจริยธรรม ตามแนวทางประมวลจริยธรรมของกองทุนเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการพิจารณาด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินให้เป็นไปตามที่ผู้จัดการกองทุนประกาศกำหนด

๕. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

กองทุนตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่กองทุนปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ปลดการทุจริตและประพฤติมิชอบ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรม ยกย่อง เชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองทุน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความซื่อสัตย์ ละเว้นจากการประพฤติทุจริต ละเว้นจากการประพฤติผิดวินัยมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการกำหนดการให้โทษ เพื่อควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ โดยได้กำหนดมาตรการ ดังนี้

๕.๑ การเชิดชูเกียรติ

การคัดเลือก ๑ คนดี มีจริยธรรม

กองทุนดำเนินการคัดเลือก ๑ คนดี มีจริยธรรม เพื่อส่งเสริม สนับสนุน กระตุ้น และสร้างแรงจูงใจเจ้าหน้าที่กองทุนให้ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี ประพฤติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรมและเพื่อยกย่อง เชิดชูเกียรติ สร้างขวัญกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ โดยผู้ได้รับคัดเลือกจะได้รับมอบเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติ

๕.๒ การดำเนินการทางวินัย

๕.๒.๑ โทษทางวินัยของเจ้าหน้าที่ มีดังนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดเงินเดือน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

๕.๒.๒ การลงโทษเจ้าหน้าที่ ให้ทำเป็นคำสั่ง โดยต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลที่ชัดเจนว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใดและตามข้อใด

๕.๒.๓ เจ้าหน้าที่ผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้บังคับบัญชาเห็นว่าสมควรได้รับโทษทางวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเสนอเรื่องและความเห็นตามลำดับชั้นถึงผู้จัดการกองทุนเพื่อพิจารณาในกรณีเจ้าหน้าที่ที่กระทำความผิดวินัย เป็นเจ้าหน้าที่หน่วยตรวจสอบภายในหรือเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานบริหาร ให้ผู้จัดการกองทุนเสนอเรื่องและความเห็นต่อคณะกรรมการกองทุนเพื่อพิจารณา

๕.๒.๔ ในการสั่งลงโทษทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่ ให้กระทำได้ดังนี้

- (๑) กรณีเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด
- (๒) กรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี

ในกรณีที่มีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ในกรณีที่สั่งลงโทษไล่ออก แต่มีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้แต่จะลดโทษให้ต่ำกว่าปลดออกไม่ได้

๕.๒.๕ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ใดถูกลงโทษปลดออก ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จตอบแทนเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากการเป็นเจ้าหน้าที่

๕.๒.๖ เจ้าหน้าที่ผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้จัดการกองทุนตั้งคณะกรรมการสอบสวนความผิดวินัยโดยไม่ชักช้า

คณะกรรมการสอบสวนความผิดวินัยตามวรรคหนึ่งให้มีจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน ประกอบด้วยผู้จัดการกองทุนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นประธาน เจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานบริหาร และเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานปฏิบัติการ เป็นกรรมการ ทั้งนี้ หากมีความจำเป็นจะแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกเป็นกรรมการด้วยก็ได้

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนความผิดวินัยดำเนินการสอบสวนแล้วเสร็จให้คณะกรรมการสอบสวนความผิดวินัยสรุปผลการพิจารณาทั้งความเห็นและการลงโทษเสนอผู้จัดการกองทุน เพื่อพิจารณาลงโทษต่อไป ในกรณีที่จะมีคำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกให้เสนอต่อคณะกรรมการกองทุนเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบด้วย

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนความผิดให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้จัดการกองทุนกำหนด

๕.๒.๗ เจ้าหน้าที่ผู้ใดต้องหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผลการสอบสวนไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก แต่มีมลทินหรือมัวหมองเนื่องจากการกระทำนั้น ซึ่งหากให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่กองทุน ผู้จัดการกองทุนจะสั่งให้ออกจากงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุน โดยให้ได้รับค่าชดเชยดังต่อไปนี้ก็ได้

(๑) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนอัตราสุดท้ายหนึ่งเดือน

(๒) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนอัตราสุดท้ายสามเดือน

(๓) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนอัตราสุดท้ายหกเดือน

(๔) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนอัตราสุดท้ายแปดเดือน

(๕) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนอัตราสุดท้ายสิบเดือน

๕.๒.๘ เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ถ้าการให้ผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่กองทุนผู้จัดการกองทุนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุน จะสั่งให้พนักงานผู้นั้นไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือพิจารณาก็ได้

ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนหรือพิจารณาว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก หรือศาลพิพากษาถึงที่สุดว่าไม่มีความผิด ให้ผู้จัดการกองทุนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนสั่งให้ผู้นั้นกลับมาปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือให้ดำรงตำแหน่งที่เทียบเท่า และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าเดิม

๕.๒.๙ เจ้าหน้าที่ผู้ใดถูกสั่งพักงานตามข้อ ๕.๒.๘ ให้งดจ่ายเงินเดือน รวมทั้งระงับสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ สำหรับเจ้าหน้าที่ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ถูกลงสั่งพักงานเป็นต้นไป

๕.๒.๑๐ เมื่อกรณีที่ถูกลงกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือคดีที่ถูกฟ้อง หรือกรณีที่ถูกลงกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญาถึงที่สุด ให้ผู้จัดการกองทุนพิจารณาจ่ายเงินเดือน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ในระหว่างที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นถูกสั่งพักงาน ดังนี้

(๑) ถ้าปรากฏว่าไม่มีการลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และเจ้าหน้าที่นั้นไม่มีมลทินหรือ
มัวหมอง ให้จ่ายเงินเดือน รวมทั้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่นเดิม

(๒) ถ้าปรากฏว่าไม่มีการลงโทษปลดออกหรือไล่ออก แต่เจ้าหน้าที่นั้นไม่มีมลทินหรือ
มัวหมอง หรือเจ้าหน้าที่นั้นถูกลงโทษไม่ถึงกับถูกปลดออกหรือไล่ออก ให้จ่ายเงินเดือนไม่เกินกึ่งหนึ่งของอัตรา
เงินเดือนที่พึงได้รับ ส่วนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้ได้รับเช่นเดิม

(๓) ถ้าปรากฏว่ามีการลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ห้ามมิให้จ่ายเงินเดือน และต้องระงับ
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ

๕.๒.๑๑ กรณีที่เจ้าหน้าที่ซึ่งถูกสั่งพักงานตายเสียก่อนคดีหรือกรณีที่ถูกกล่าวหาถึงที่สุด ให้ผู้จัดการ
กองทุนพิจารณาว่าจะสมควรจ่ายเงินเดือน หรือสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ หรือไม่เพียงใด โดยอนุโลมตามข้อ
๕.๒.๑๐

๕.๒.๑๒ ให้ผู้จัดการกองทุนเป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษเจ้าหน้าที่ เว้นแต่การสั่งลงโทษเจ้าหน้าที่หน่วย
ตรวจสอบภายในหรือเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานบริหารจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกองทุนก่อน