



ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุน
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของกองทุนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
สำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย พ.ศ. ๒๕๖๗

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของกองทุนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และให้ผู้ปฏิบัติงานมีหลักประกัน รวมทั้งได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้การบริหารการจัดการกองทุนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมายเกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๐ แห่งพระราชบัญญัติการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย พ.ศ. ๒๕๖๐ และข้อ ๖ (๕) ของระเบียบคณะกรรมการนโยบายเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมายว่าด้วยการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการบริหารกองทุนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ ประกอบกับข้อ ๔ และข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการนโยบายการบริหารทุนหมุนเวียนว่าด้วยมาตรฐานการบริหารงานบุคคลของทุนหมุนเวียน ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ และมติการประชุมคณะกรรมการบริหารกองทุนครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ คณะกรรมการบริหารกองทุนจึงออกข้อบังคับ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของกองทุนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

“คณะกรรมการบริหารกองทุน” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศสำหรับอุตสาหกรรมเป้าหมาย

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

“พนักงานกองทุน” หมายความว่า บุคคลผู้ที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากกองทุนเพื่อปฏิบัติการกิจของกองทุน

“ปีงบประมาณ” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป และให้ใช้ปี พ.ศ. ที่ถัดไปนั้นมาเป็นชื่อสำหรับปีงบประมาณรายจ่ายประจำปีนั้น

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานกองทุนตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๔ ให้เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ และคำวินิจฉัยถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๕ ผู้ปฏิบัติงานในกองทุน แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

(๑) เจ้าหน้าที่ของสำนักงานที่ได้รับมอบหมายให้มาปฏิบัติภารกิจของกองทุน

(๒) พนักงานกองทุน

ข้อ ๖ การกำหนดโครงสร้าง กรอบอัตราจ้าง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามที่ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้อ ๗ ในการบริหารงานบุคคล ให้สำนักงานมีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) กำกับดูแลการบริหารงานบุคคลของกองทุนให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบของคณะอนุกรรมการบริหารกองทุน

(๒) สรรหาและเลือกสรรพนักงานกองทุน เลื่อนค่าตอบแทน ดำเนินการทางวินัย ตลอดจนให้ผู้ปฏิบัติงานลาออกจากงาน

(๓) กำหนดวันเวลาปฏิบัติงาน และวันหยุดตามประเพณี ให้เป็นไปตามระเบียบของสำนักงานและมติคณะรัฐมนตรี

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย

ข้อ ๘ เจ้าหน้าที่ตามข้อ ๕ (๑) ให้ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิของข้าราชการหรือพนักงานราชการที่ตนดำรงตำแหน่งอยู่ รวมถึงสิทธิประโยชน์ตามข้อบังคับกองทุน

หมวด ๒ พนักงานกองทุน

ส่วนที่ ๑ การสรรหาและเลือกสรร

ข้อ ๙ ในกรณีที่เห็นสมควร สำนักงานอาจประกาศกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามเพิ่มขึ้น หรือกำหนดแนวทางปฏิบัติในการจ้างพนักงานกองทุน ทั้งนี้ ต้องเป็นไปเพื่อความจำเป็นหรือเหมาะสมกับภารกิจของกองทุน

ข้อ ๑๐ การจ้างพนักงานกองทุนให้กระทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละ ๔ ปี หรือตามที่สำนักงานเห็นสมควร รวมถึงอาจให้มีการต่อสัญญาจ้างได้ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของกองทุน โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการ แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่สำนักงานกำหนด

การทำสัญญาตามวรรคหนึ่ง ให้เลขาธิการหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างกับผู้ได้รับการสรรหาและการเลือกสรรเป็นพนักงานกองทุน

วันที่เริ่มจ้าง ให้เป็นไปตามวันที่กำหนดในสัญญาจ้างเป็นต้นไป

ข้อ ๑๑ เพื่อประโยชน์ของกองทุน ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายโดยความเห็นชอบของเลขาธิการอาจสั่งให้พนักงานกองทุนไปปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงื่อนไขตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานกองทุนเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ได้

ข้อ ๑๒ การแต่งกายของผู้ปฏิบัติงานในกองทุนให้เป็นไปตามที่สำนักงานกำหนด

ส่วนที่ ๒ วันเวลาทำงาน วันหยุด และการลา

ข้อ ๑๓ วันทำงานให้กำหนดสัปดาห์ละ ๕ วัน มีกำหนดเวลาทำงานรวมสัปดาห์ละไม่เกิน ๔๐ ชั่วโมง ดังนี้

(๑) วันทำงาน ได้แก่ วันจันทร์ถึงวันศุกร์ เว้นวันหยุดตามประเพณี

(๒) เวลาทำงานปกติ เวลา ๐๘.๓๐ นาฬิกา ถึง ๑๖.๓๐ นาฬิกา

ทั้งนี้ พนักงานกองทุนเริ่มปฏิบัติงานตั้งแต่เวลา ๐๘.๓๐ - ๐๙.๐๐ นาฬิกา โดยให้มีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อวัน และรวมพักรับประทานอาหารรวม ๘ ชั่วโมง หากมาปฏิบัติงานเกินเวลา ๐๙.๐๐ นาฬิกา ถือว่าสาย และหากมาปฏิบัติงานก่อนเวลา ๐๘.๓๐ นาฬิกา จะกลับได้ตั้งแต่เวลา ๑๖.๓๐ นาฬิกา เป็นต้นไป

ข้อ ๑๔ ให้พนักงานกองทุนต้องบันทึกเวลาทำงานด้วยตนเอง ทั้งนี้ การบันทึกเวลาทำงานให้ใช้วิธีที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๑๕ วันหยุดของพนักงานกองทุนแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ ได้แก่ วันเสาร์และวันอาทิตย์

(๒) วันหยุดตามประเพณี ให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการและมติคณะรัฐมนตรีโดยอนุโลม

ข้อ ๑๖ การลาแบ่งออกเป็น ๗ ประเภท ดังนี้

(๑) การลาป่วย มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยนับแต่วันทำการ การลาป่วยตั้งแต่ ๓ วันทำการขึ้นไป ผู้มีอำนาจอนุญาตอาจสั่งให้มีใบรับรองแพทย์จากสถานพยาบาลที่ทางราชการรับรองประกอบการลา หรือประกอบการพิจารณาอนุญาตก็ได้

(๒) การลาค่อดบุตร มีสิทธิลาค่อดบุตรได้ ๙๐ วัน

(๓) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่ลาค่อดบุตร พนักงานกองทุนซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่ลาค่อดบุตรให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่ลาค่อดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาที่ลาค่อดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ โดยผู้มีอำนาจอนุญาตอาจให้แสดงหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุญาตด้วยก็ได้

(๔) การลากิจส่วนตัว มีสิทธิลากิจส่วนตัวได้ปีละไม่เกิน ๑๐ วันทำการ

(๕) การลาพักผ่อนประจำปี มีสิทธิลาพักผ่อนปีละ ๑๐ วันทำการ สำหรับปีแรกที่ได้รับการจ้างยังไม่ครบ ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน เว้นแต่พนักงานกองทุนที่มีสัญญาจ้างต่อเนื่องกัน ในสำนักงานเดิมรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน โดยต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตและเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดปฏิบัติงานได้

พนักงานกองทุนผู้ใดทำงานครบ ๑ ปีขึ้นไป และในปีที่ผ่านมาพนักงานกองทุนผู้นั้นมิได้ลาพักผ่อนประจำปี หรือลาพักผ่อนประจำปีแล้วแต่ไม่ครบ ๑๐ วันทำการ ให้สามารถนำวันลาพักผ่อนที่เหลือซึ่งยังมีได้ลามาสะสมได้ แต่วันลาพักผ่อนที่นำมาสะสมต้องไม่เกิน ๕ วันทำการ โดยเมื่อรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันแล้วจะต้องไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(๖) การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ทั้งนี้ เมื่อพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเตรียมพล ให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานภายใน ๗ วัน

(๗) การลาเพื่อไปอุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ พนักงานกองทุนที่ได้รับการจ้างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๔ ปี มีสิทธิลาเพื่อไปอุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจญ์ได้จำนวน ๑ ครั้ง ตลอดช่วงเวลาของการมีสถานภาพเป็นพนักงานกองทุน โดยการลาอุปสมบทมีสิทธิลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน และการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์มีสิทธิลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน ตามระยะเวลาที่ใช้ในการประกอบศาสนกิจตามหลักการของศาสนาอิสลาม ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาอนุมัติการลาดังกล่าวตามความเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ

ส่วนที่ ๓

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๗ อัตราค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการของพนักงานกองทุนให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารกองทุนยังมิได้กำหนด ให้นำอัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ทั้งนี้ พนักงานกองทุนที่มีประสบการณ์และความสามารถพิเศษอาจได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงกว่าอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับการจ้างก็ได้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้อ ๑๘ การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานกองทุน ให้พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนตามผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน โดยกำหนดแนวทางในการประเมินผลให้เป็นไปตามที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๑๙ การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปีของพนักงานกองทุน ให้สำนักงานพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานกองทุนที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ได้ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานกองทุน ณ วันที่ ๑ กันยายนของทุกปี และต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมาไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๒๐ ให้พนักงานกองทุนได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ข้อ ๒๑ พนักงานกองทุนมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา ดังนี้

(๑) การลาป่วย ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน ส่วนที่เกิน ๓๐ วัน มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

(๒) การลาคลอดบุตร ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกิน ๔๕ วัน และมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

(๓) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ แต่ถ้าเป็นการลาเมื่อพ้น ๓๐ วันนับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ไม่ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา เว้นแต่เลขธิการเห็นสมควรจะให้อำนาจค่าตอบแทนระหว่างการลานั้นก็ได้แต่ไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(๔) การลากิจส่วนตัว ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๑๐ วัน

(๕) การลาพักผ่อนประจำปี ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดในข้อ ๑๖ (๕)

(๖) การลาเพื่อรับราชการทหารในการเข้ารับการเตรียมพล ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน

(๗) การลาเพื่อไปอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

ในกรณีที่พนักงานกองทุนเข้าทำงานไม่ถึง ๑ ปี ให้ทอนสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนการลากิจส่วนตัว และการลาพักผ่อนลงตามส่วนของจำนวนวันที่จ้าง

ข้อ ๒๒ ให้พนักงานกองทุนได้รับสิทธิประโยชน์อื่น ดังนี้

(๑) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

พนักงานกองทุนที่ได้รับอนุมัติให้อยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ หรืออยู่ปฏิบัติงานในวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือในวันหยุดพิเศษ ให้มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการของข้าราชการโดยอนุโลม

(๒) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

พนักงานกองทุนที่ได้รับคำสั่งจากผู้มีอำนาจอนุญาตให้เดินทางไปปฏิบัติงาน มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของข้าราชการโดยอนุโลม

(๓) ค่าเบี้ยประชุม

พนักงานกองทุนที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการ หรือเลขานุการ หรือผู้ช่วยเลขานุการในคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการแล้วแต่กรณี มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมตามกฎหมายว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการโดยอนุโลม

(๔) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

กรณีที่สำนักงานมีความประสงค์ที่จะให้พนักงานกองทุนเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมของส่วนราชการโดยอนุโลม

(๕) ค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มีความผิด

ในกรณีที่สำนักงานบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานกองทุนผู้ใดก่อนครบกำหนดเวลาจ้าง โดยมีใช้ความผิดของพนักงานกองทุนดังกล่าว ให้พนักงานกองทุนผู้นั้นได้รับค่าตอบแทนการออกจากงาน ดังนี้

(ก) พนักงานกองทุนที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๔ เดือน แต่ไม่ครบ ๑ ปี ให้จ่ายค่าตอบแทน เท่ากับอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากงาน

(ข) พนักงานกองทุนที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ให้จ่ายค่าตอบแทน จำนวน ๓ เท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากงาน

(ค) พนักงานกองทุนที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ให้จ่ายค่าตอบแทน จำนวน ๖ เท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากงาน

(ง) พนักงานกองทุนที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี ให้จ่ายค่าตอบแทน จำนวน ๘ เท่าของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากงาน

(จ) พนักงานกองทุนที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปีขึ้นไป ให้จ่ายค่าตอบแทนจำนวน ๑๐ เท่า ของอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ก่อนวันออกจากงาน

(๖) เงินทดแทนกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้สำนักงาน พนักงานกองทุนมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราการจ่ายเงินทดแทนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และให้นำกฎหมายว่าด้วยการสงเคราะห์ข้าราชการผู้ได้รับอันตราย หรือการเจ็บป่วย เพราะเหตุปฏิบัติราชการเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการลามาใช้บังคับกับพนักงานกองทุนโดยอนุโลม

(๗) สิทธิประโยชน์อื่น ๆ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด

หมวด ๓

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๓ สำนักงานมีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพผลงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติ ความรวดเร็ว หรือความตรงต่อเวลา การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตลอดจนการรักษาวินัยการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๒๔ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้สำนักงานจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการที่สำนักงานจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานกองทุนและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้าง การเลื่อนค่าตอบแทนหรือการเลิกจ้าง

แบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๒๕ พนักงานกองทุนผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๔ ให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานกองทุนผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้สำนักงานแจ้งให้พนักงานกองทุนทราบภายใน ๗ วันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนผู้นั้น

หมวด ๔

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๖ พนักงานกองทุนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ และตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับของกองทุน

ข้อ ๒๗ พนักงานกองทุนต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อบัญญัติของพนักงานราชการโดยอนุโลม

พนักงานกองทุนผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง พนักงานกองทุนผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายมีอำนาจลงโทษ

ข้อ ๒๘ ให้เลขาธิการมีอำนาจสั่งลงโทษทางวินัยพนักงานกองทุนได้ดังต่อไปนี้

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินค่าตอบแทนในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินค่าตอบแทนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษเป็นเวลา ๑ เดือน ๒ เดือน หรือ ๓ เดือน

(๓) ลดเงินค่าตอบแทนได้ครึ่งหนึ่งในอัตราร้อยละ ๒ หรือร้อยละ ๔ ของเงินค่าตอบแทนที่ผู้นั้นได้รับในวันที่มีคำสั่งลงโทษ

(๔) ไล่ออก

ข้อ ๒๙ พนักงานกองทุนผู้กระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) กระทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
- (๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่ทางสำนักงานกำหนดให้ปฏิบัติจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๖ จนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๕) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน สำหรับตำแหน่งที่สำนักงานกำหนดวันเวลาการมาปฏิบัติงาน
- (๗) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดจนเป็นเหตุให้ทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง สำหรับตำแหน่งที่สำนักงานกำหนดการทำงานตามเป้าหมาย
- (๘) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำความผิดอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือหนักกว่าโทษจำคุก
- (๙) การกระทำอื่นใดที่สำนักงานกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๐ เมื่อมีกรณีที่พนักงานกองทุนถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เลขาธิการจัดให้มีคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว และต้องให้โอกาสพนักงานกองทุนที่ถูกกล่าวหาชี้แจงและแสดงพยานหลักฐานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าพนักงานกองทุนผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เลขาธิการมีคำสั่งไล่ออก แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง

หลักเกณฑ์และวิธีการการสอบสวนพนักงานกองทุน ให้เป็นไปตามที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๓๑ ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานกองทุนกระทำความผิดไม่ร้ายแรงตามที่สำนักงานกำหนด ให้เลขาธิการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน หรือลดขั้นเงินค่าตอบแทน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในการพิจารณาการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ให้เลขาธิการพิจารณาสอบสวนให้ได้ความจริงและยุติธรรมตามวิธีการที่เห็นสมควร

ข้อ ๓๒ ในกรณีที่เลขาธิการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานกองทุน เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้สำนักงานปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๓๓ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการอุทธรณ์ ภายใต้กฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม เว้นแต่ คณะอนุกรรมการบริหารกองทุนจะได้กำหนด ขั้นตอน หลักเกณฑ์ หรือวิธีการอุทธรณ์ไว้เป็นอย่างอื่น ก็ให้ดำเนินการพิจารณาการอุทธรณ์เป็นไปตามนั้น

หมวด ๕ การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๔ สัญญาจ้างพนักงานกองทุนสิ้นสุดลงเมื่อ

- (๑) ครบกำหนดตามสัญญาจ้าง
- (๒) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับนี้หรือตามที่สำนักงานกำหนด
- (๓) ตาย
- (๔) ได้รับอนุมัติให้ลาออก
- (๕) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๔
- (๖) ถูกให้ออก เพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (๗) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้หรือตามข้อกำหนดของสำนักงานหรือ

ตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๕ ในระหว่างสัญญาจ้าง พนักงานกองทุนผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อเลขาธิการตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานกำหนด

ข้อ ๓๖ สำนักงานอาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานกองทุนผู้ใดก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้างได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นเหตุที่พนักงานกองทุนจะเรียกร้องค่าตอบแทนการเลิกสัญญาจ้างได้ เว้นแต่สำนักงานจะกำหนดให้ในกรณีใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มี ความผิดไว้

ข้อ ๓๗ เพื่อประโยชน์แห่งทางราชการ สำนักงานอาจสั่งให้พนักงานกองทุนไปปฏิบัติงาน นอกเหนือจากเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างได้ โดยไม่เป็นเหตุให้พนักงานกองทุนอ้างขอเลิกสัญญาจ้างหรือเรียกร้องประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ในการนี้สำนักงานอาจกำหนดให้ค่าล่วงเวลาหรือค่าตอบแทนอื่น จากการสั่งให้ไปปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๓๘ ในกรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นพนักงานกองทุนแล้ว หากในการปฏิบัติงานของ บุคคลนั้นในระหว่างที่เป็นพนักงานกองทุนก่อให้เกิดความเสียหายแก่สำนักงานให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดชอบ ในความเสียหายดังกล่าว เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย ในการนี้ สำนักงานอาจหักค่าตอบแทน หรือเงินอื่นใดที่บุคคลนั้นจะได้รับจากสำนักงานไว้เพื่อชำระค่าความเสียหายดังกล่าวก็ได้

ข้อ ๓๙ ในกรณีที่เลขาธิการเห็นสมควรอาจกำหนดแนวทางการดำเนินการเกี่ยวกับการเลิกสัญญาจ้างตามหมวดนี้ เพื่อเป็นมาตรฐานทั่วไปให้สำนักงานปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๔๐ ในกรณีที่บุคคลใดพ้นจากการเป็นพนักงานกองทุนแล้ว ห้ามมิให้บุคคลนั้นเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของกองทุน หรือข้อมูล หรือเอกสารใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นบันทึก หรือจัดเก็บในรูปแบบใดของกองทุนที่บุคคลนั้นได้รับหรือรับทราบจากการปฏิบัติงาน หรือนำไปใช้โดยทุจริตเพื่อประโยชน์ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม แก่ตนเองหรือผู้อื่น อันเป็นเหตุที่ทำให้เกิดความเสียหายแก่กองทุน

ในกรณีที่มีการกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนตามวรรคหนึ่ง ให้บุคคลดังกล่าวต้องรับผิดชอบในความเสียหายที่เกิดขึ้น เว้นแต่ความเสียหายนั้นเกิดจากเหตุสุดวิสัย ในกรณีนี้กองทุนอาจหักค่าตอบแทนหรือเงินอื่นใดที่บุคคลนั้นจะได้รับจากกองทุนเพื่อไว้ชำระค่าเสียหายดังกล่าวก็ได้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๗

นฤตม์ เทอดสถีรศักดิ์

(นายณฤตม์ เทอดสถีรศักดิ์)

เลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

รองประธานอนุกรรมการ

ปฏิบัติหน้าที่แทนประธานอนุกรรมการบริหารกองทุน