



ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการบริหารงานบุคคล การกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๗ วรรคหนึ่ง (๖) แห่งระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองและส่งเสริม ภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย ว่าด้วยการบริหาร การจัดหาผลประโยชน์ และการใช้จ่ายเงินกองทุนภูมิปัญญา การแพทย์แผนไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการบริหารกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์ แผนไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

“พนักงานกองทุน” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างและบรรจุ เป็นพนักงานกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย โดยได้รับค่าตอบแทนเพื่อปฏิบัติงานให้กับกองทุนภูมิปัญญา การแพทย์แผนไทย

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

“คณะกรรมการบริหาร” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนภูมิปัญญา การแพทย์แผนไทย

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานบริหารกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

“อธิบดี” หมายความว่า อธิบดีกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ข้อ ๔ บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนด ให้ข้าราชการหรือลูกจ้างของส่วนราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามในเรื่องใด ให้ถือว่า พนักงานกองทุนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่เรื่องใดมีกำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในข้อบังคับนี้หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่ ส่วนราชการประกาศกำหนดให้พนักงานกองทุนได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้าง ในบางเรื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน

ข้อ ๕ ให้อธิบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

การกำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติ และลักษณะต้องห้าม

ข้อ ๖ ในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานกองทุน ให้กำหนดตำแหน่งโดยจำแนกเป็นกลุ่มงานตามลักษณะงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) กลุ่มงานบริหารทั่วไป
- (๒) กลุ่มงานการเงินและบัญชี
- (๓) กลุ่มงานกฎหมาย
- (๔) กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน

ข้อ ๗ ผู้ซึ่งจะได้รับการจ้างเป็นพนักงานกองทุน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปี
- (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน
- (๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (๖) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๗) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (๘) ไม่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานอื่นของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น
- (๙) คุณสมบัติ หรือลักษณะต้องห้ามอื่น ตามที่กำหนดไว้ในประกาศเพื่อจ้างเป็นพนักงานกองทุน ทั้งนี้ต้องเป็นไปเพื่อความจำเป็นหรือเหมาะสมกับภารกิจของกองทุน

หมวด ๒

การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๘ ให้สำนักงานดำเนินการสรรหาหรือการคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นพนักงานกองทุน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สำนักงานกำหนด ทั้งนี้ โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียม และประโยชน์ของกองทุนเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรมและโปร่งใส

ข้อ ๙ การ...

ข้อ ๙ การได้มาซึ่งบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้ง หรือจ้างให้เป็นพนักงานกองทุน ให้ดำเนินการตามวิธีและเงื่อนไข ดังต่อไปนี้

(๑) การสรรหา ให้ใช้กับการได้มาซึ่งพนักงานกองทุน ในตำแหน่งวิชาการ โดยให้อธิบดีแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา ซึ่งประกอบด้วย ประธานกรรมการสรรหา กรรมการสรรหาอื่นอีกไม่น้อยกว่า ๒ คน และเลขานุการ เพื่อสรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง โดยจะกำหนดให้มีการประกาศรับสมัครหรือไม่ก็ได้

(๒) การคัดเลือก ให้ใช้กับการได้มาซึ่งพนักงานกองทุนในตำแหน่งต่าง ๆ นอกเหนือจาก (๑) โดยให้อธิบดีแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก ซึ่งประกอบด้วย ประธานกรรมการคัดเลือก กรรมการคัดเลือกอื่นอีกไม่น้อยกว่า ๒ คน และเลขานุการ เพื่อดำเนินการประกาศรับสมัคร และพิจารณาคัดเลือกด้วยการทดสอบ การปฏิบัติงานหรือการสัมภาษณ์หรือวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใด ตามที่คณะกรรมการคัดเลือกกำหนด

(๓) การได้มาแบบเจาะจง ให้ใช้กับพนักงานกองทุนที่มีคุณสมบัติที่ต้องการเป็นพิเศษ โดยอธิบดีสามารถดำเนินการรับเข้ามาเป็นพนักงานกองทุนได้หากมีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในตำแหน่ง

ในกรณีที่ไม่ว่าจะดำเนินการตามวรรคหนึ่งได้ ให้อธิบดีเสนอวิธีการได้มาซึ่งตำแหน่งดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๐ การดำเนินการประกาศตามข้อ ๙ วรรคหนึ่ง (๑) หรือ (๒) ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ให้สำนักงานจัดทำประกาศการรับสมัคร ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะงาน ชื่อตำแหน่ง ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้าง ค่าตอบแทนที่จะได้รับ คุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัคร หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาหรือการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสินใจและเงื่อนไขการจ้างอื่น ๆ กำหนดวัน และเวลาการสรรหา และเลือกสรร แล้วเสนอให้อธิบดีเพื่อประกาศให้ผู้มีสิทธิสมัครทราบ

การประกาศรับสมัคร ให้ติดไว้ในที่เปิดเผยเป็นการทั่วไป มีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ ก่อนวันรับสมัคร

(๒) สำนักงานอาจกำหนดอัตราค่าสมัครสอบได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๓) กำหนดระยะเวลาในการรับสมัครต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ

(๔) ให้สำนักงานกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหา หรือการคัดเลือกบุคคลเพื่อปฏิบัติงาน โดยยึดหลักความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน

(๕) ให้กำหนดคะแนนเต็มของสมรรถนะในแต่ละเรื่องได้ตามความจำเป็น และความสอดคล้องกับตำแหน่งงาน ทั้งนี้ สมรรถนะที่จำเป็นมากที่สุดควรมีน้ำหนักของคะแนนเต็มมากที่สุด

(๖) วิธีการประเมินสมรรถนะในแต่ละเรื่องให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด โดยสมรรถนะเรื่องหนึ่งสามารถประเมินได้ด้วยวิธีประเมินหลากหลายวิธีการ หรือสมรรถนะหลาย ๆ เรื่องสามารถประเมินได้ด้วยวิธีการเดียวกัน ตามที่เห็นว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะดังกล่าว เช่น การสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ หรืออย่างหนึ่งอย่างใด หรือการตรวจสอบกับบุคคลอ้างอิง หรืออื่น ๆ

(๗) เกณฑ์การตัดสินสำหรับผู้ผ่านการประเมิน ให้อธิบดีกำหนดได้ตามความเหมาะสมและสอดคล้องกับตำแหน่งงาน

คณะกรรมการสรรหา หรือคณะกรรมการคัดเลือกมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการสรรหาหรือการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่ประกาศกำหนด

ข้อ ๑๑ เมื่อคณะกรรมการสรรหาหรือคณะกรรมการคัดเลือก ได้ดำเนินการสรรหาหรือคัดเลือกพนักงานกองทุนเสร็จสิ้นแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินการต่ออธิบดีเพื่อประกาศบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาหรือการคัดเลือก และดำเนินการจัดจ้างต่อไป

ให้อธิบดีประกาศรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาหรือคัดเลือกไว้ในที่เปิดเผย โดยอาจให้บัญชีมีอายุตามที่เห็นสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ๒ ปีนับแต่วันทำสัญญาจ้างผู้ผ่านการสรรหาหรือการคัดเลือก

ในกรณีที่มีผู้ผ่านผู้ผ่านการสรรหาหรือการคัดเลือกมากกว่าจำนวนที่ประกาศรับสมัคร และภายหลังมีอัตราว่างในงานลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งสามารถใช้บุคคลที่มีสมรรถนะในเรื่องเดียวกันได้ อธิบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารอาจพิจารณาจัดจ้างผู้ผ่านการสรรหาหรือการคัดเลือกจากบัญชีรายชื่อผู้ผ่านการสรรหาหรือการคัดเลือกที่ยังไม่หมดอายุได้

หมวด ๓

การจ้างพนักงานกองทุน และแบบสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๒ การจ้างพนักงานกองทุน ให้กระทำเป็นสัญญาจ้างไม่เกินคราวละ ๔ ปี และต้องมีอายุไม่เกิน ๖๐ ปี ทั้งนี้ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นของกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย

แบบสัญญาจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด หรือนำสัญญาตามที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม

การทำสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่งให้อธิบดี หรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจลงนามในสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๓ วัน เวลาการทำงาน วันหยุด ของพนักงานกองทุน ให้เป็นไปตามวันเวลาการทำงาน และวันหยุดราชการ

หมวด ๔

ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๔ อัตราค่าตอบแทนของพนักงานกองทุน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

ข้อ ๑๕ ให้พนักงานกองทุน ได้รับการพิจารณาการเลื่อนค่าตอบแทนตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาน้อยกว่า ๘ เดือน (๑ ตุลาคมถึง ๓๐ กันยายน)

(๒) พนักงานกองทุนจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนจำนวนไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ จากฐานค่าตอบแทนที่ได้รับ และต้องเป็นผู้มีผลการประเมินการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี

ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานกองทุน ณ วันที่ ๑ กันยายน

(๓) ในรอบปีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดการปฏิบัติหน้าที่หรือขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๔) ในรอบปีที่แล้วมา ต้องไม่มาทำงานสาย หรือกลับก่อนเวลาปฏิบัติราชการรวมกันเกินกว่าจำนวน ๒๐ ครั้ง

(๕) การลาในรอบปีที่แล้วมาจะต้องมีวันลาพัก และลาป่วย รวมกันไม่เกิน ๒๐ วันทำการ

(๖) ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตราค่าตอบแทน หรือเลื่อนค่าตอบแทนหากคำนวณแล้วเศษไม่ถึง ๑๐ บาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็น ๑๐ บาท

ข้อ ๑๖ ให้อธิบดีมีอำนาจออกคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานกองทุน ตามการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อ ๑๕

ข้อ ๑๗ พนักงานกองทุนผู้ใดผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างได้ ให้ผู้นั้นได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าตอบแทนผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑๕ ได้

ข้อ ๑๘ พนักงานกองทุน มีสิทธิลาในประเภทต่างๆ ดังต่อไปนี้

(๑) การลาป่วย มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยนับวันทำการ การลาป่วยตั้งแต่ ๓ วันทำการขึ้นไป ผู้มีอำนาจอนุญาตอาจสั่งให้มีใบรับรองแพทย์จากสถานพยาบาลที่ทางราชการรับรองประกอบการลาหรือประกอบอนุญาตก็ได้

(๒) การลาคลอดบุตร มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ ๙๐ วัน

(๓) การลาพักผ่อนส่วนตัว มีสิทธิลาพักผ่อนส่วนตัวได้ปีละไม่เกิน ๑๐ วัน

(๔) การลาพักผ่อน มีสิทธิลาพักผ่อนปีละ ๑๐ วันทำการ สำหรับปีแรกที่ได้รับการจ้างยังไม่ครบ ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อน เว้นแต่พนักงานกองทุนผู้มีปัญหาการแพทย์แผนไทยที่มีสัญญาจ้างต่อเนื่องกันในส่วนราชการเดิมรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

พนักงานกองทุนผู้ใดที่ทำงานครบ ๑ ปีขึ้นไป และในปีที่ผ่านมาพนักงานผู้นั้นมิได้ลาพักผ่อนประจำปี หรือลาพักผ่อนประจำปีแล้วไม่ครบ ๑๐ วันทำการ ให้สามารถนำวันลาพักผ่อนที่เหลือซึ่งยังมิได้ลามาสะสมได้ แต่วันที่ลาพักผ่อนที่นำมาสะสม ต้องไม่เกิน ๕ วันทำการ โดยเมื่อรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันแล้วจะต้องไม่เกิน ๑๕ วันทำการ

(๕) การลาเข้ารับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อม ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ทั้งนี้ เมื่อพ้นจากการรับตรวจเลือกหรือเตรียมพล ให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานภายใน ๗ วัน

(๖) การลาเพื่อไปอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ให้พนักงานกองทุนที่ได้รับการจ้างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๔ ปี มีสิทธิลาเพื่อไปอุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจย์ได้จำนวน ๑ ครั้ง ตลอดช่วงเวลาของการมีสถานภาพเป็นพนักงานกองทุน โดยการลาอุปสมบทมีสิทธิลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน และการลาไปประกอบพิธีฮัจย์มีสิทธิลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน ตามระยะเวลาที่ใช้ในการประกอบศาสนกิจตามหลักการของศาสนาอิสลาม ทั้งนี้ ให้อธิบดีพิจารณาอนุมัติการลาดังกล่าวตามความเหมาะสม เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ และกองทุน

ข้อ ๑๙ พนักงาน...

ข้อ ๑๙ พนักงานกองทุนมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา ดังนี้

(๑) การลาป่วย ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๓๐ วัน ส่วนที่เกิน ๓๐ วัน ให้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้จากกองทุนประกันสังคม ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

(๒) การลาคลอดบุตร ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกิน ๙๐ วัน และมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

(๓) ลากิจส่วนตัว ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๑๐ วัน

(๔) การลาพักผ่อนประจำปี ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๑๐ วัน และให้สามารถนำวันลาพักผ่อนที่เหลือในปีที่ผ่านมาซึ่งยังไม่ได้ลามาสะสมได้ แต่วันลาพักผ่อนที่นำมาสะสมต้องไม่เกิน ๕ วันทำการ โดยเมื่อรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันแล้วจะต้องไม่เกิน ๑๕ วันทำการ และให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาไม่เกิน ๑๕ วัน

(๕) การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร เข้ารับการระดมพล หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อม ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกิน ๖๐ วัน

(๖) การลาเพื่อไปอุปสมบท ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน และการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ให้ได้ค่าตอบแทนระหว่างลาไม่เกิน ๑๒๐ วัน

ในกรณีที่พนักงานกองทุนเข้าทำงานไม่ถึง ๑ ปี ให้ทอนสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนการลากิจส่วนตัว และการพักผ่อนตามส่วนจำนวนวันที่จ้าง

ข้อ ๒๐ ให้พนักงานกองทุนได้รับสิทธิประโยชน์อื่นๆ ดังนี้

(๑) ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

(๒) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ

(๓) ค่าเบี้ยประชุม

(๔) ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม

(๕) สิทธิประโยชน์อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

การได้รับสิทธิประโยชน์ตามวรรคหนึ่ง (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของทางราชการโดยอนุโลม

ข้อ ๒๑ ให้พนักงานกองทุนได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

หมวด ๕

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๒ ในระหว่างสัญญาจ้าง ให้ผู้บริหารกองทุนจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุน ดังต่อไปนี้

(๑) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(๒) การประเมิน...

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้าง

(๓) การประเมินเพื่อปรับอัตราค่าตอบแทน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกองทุนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

ข้อ ๒๓ พนักงานกองทุนผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๒ ให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานกองทุนผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้ผู้บริหารกองทุนแจ้งให้พนักงานกองทุนทราบภายใน ๗ วัน นับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานผู้นั้น

หมวด ๖

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๒๔ พนักงานกองทุนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ หรือตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด และตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้าง และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

ข้อ ๒๕ พนักงานกองทุนต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัด ตามที่กำหนดไว้เป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติที่กำหนดในข้อบังคับนี้

พนักงานกองทุนผู้ใดฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามวรรคหนึ่ง ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๒๖ การกระทำผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) กรณีทำความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

(๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือเงื่อนไขที่ทางราชการกำหนด ให้ปฏิบัติจนเป็นเหตุให้กองทุนกำหนด หรือทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๓) ปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้กองทุนหรือทางราชการได้รับความเสียหาย

(๔) ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา หรือขัดคำสั่ง หรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บริหารกองทุนตามข้อ ๒๕ จนเป็นเหตุให้กองทุนหรือทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๕) ประมาทเลินเล่อจนเป็นเหตุให้กองทุนกำหนด หรือทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(๖) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่า ๗ วัน สำหรับตำแหน่งที่ส่วนราชการกำหนดวันเวลาการมาทำงาน

(๗) ละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานจนทำให้งานไม่เสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด จนเป็นเหตุให้กองทุนหรือทางราชการได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง สำหรับตำแหน่งที่กองทุนกำหนดการทำงานตามเป้าหมาย

(๘) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง หรือกระทำผิดทางอาญาโดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือหนักกว่าโทษจำคุก

(๙) กระทำการอื่นใดที่กองทุนหรือส่วนราชการกำหนดว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๗ เมื่อมี...

ข้อ ๒๗ เมื่อมีกรณีที่พนักงานกองทุน ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิบดี จัดให้มีคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนโดยด่วน และต้องให้ออกาสพนักงานกองทุน ที่ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงและแสดงพยานหลักฐานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม ในกรณีที่ผลการตรวจสอบปรากฏว่า พนักงานกองทุนผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิบดีมีคำสั่งไล่ออก แต่ถ้าไม่มีมูลกระทำความผิดให้สั่งยุติเรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการการสอบสวนพนักงานกองทุน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหาร กำหนด

ข้อ ๒๘ ในกรณีที่ปรากฏว่าพนักงานกองทุนกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามที่กำหนด ในข้อบังคับนี้ ให้อธิบดีสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน หรือลดขั้นเงินค่าตอบแทน ตามควรแก่กรณี ให้เหมาะสมกับความผิด

ในการพิจารณาการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง ให้อธิบดีพิจารณาสอบสวนให้ได้ความจริง และยุติธรรมตามวิธีการที่เห็นสมควร

หมวด ๗
การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๙ สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ครบตามกำหนดสัญญา

(๔) อายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

(๕) พนักงานกองทุนขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อบังคับนี้

(๖) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๒๓

(๗) ถูกให้ออก เพราะกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๘) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๐ ในระหว่างสัญญาจ้าง หากพนักงานกองทุนผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้อธิบดีออกคำสั่งลาออกให้อธิบดีก่อนล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน เว้นแต่ไม่อาจยื่นหนังสือลาออกล่วงหน้าก่อน กำหนด ๓๐ วันได้ ให้อธิบดีพิจารณาอนุญาตตามที่เห็นสมควร

หมวด ๘
ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง

ข้อ ๓๑ อธิบดีอาจบอกเลิกสัญญาจ้างกับพนักงานกองทุนผู้ใดก่อนครบกำหนดตามสัญญาจ้าง ได้โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่เป็นเหตุที่พนักงานกองทุนจะเรียกร้องค่าตอบแทนการเลิกสัญญาจ้างได้ เว้นแต่ สำนักงานจะกำหนดให้ในกรณีใดได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานโดยไม่มี ความผิดไว้

ข้อ ๓๒ ให้...

ข้อ ๓๒ ให้สำนักงานจ่ายเงินชดเชยให้แก่พนักงานกองทุนซึ่งเลิกจ้าง ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีทำงานติดต่อกันครบ ๔ เดือนแต่ไม่ครบ ๑ ปี ให้จ่ายในอัตราเท่ากับเงินเดือนสุดท้าย
จำนวน ๑ เดือน

(๒) ในกรณีทำงานติดต่อกันครบ ๑ ปี แต่ไม่ครบ ๓ ปี ให้จ่ายในอัตราเท่ากับเงินเดือนสุดท้าย
จำนวน ๓ เดือน

(๓) ในกรณีทำงานติดต่อกันครบ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๖ ปี ให้จ่ายในอัตราเท่ากับเงินเดือนสุดท้าย
จำนวน ๖ เดือน

(๔) ในกรณีทำงานติดต่อกันครบ ๖ ปี แต่ไม่ครบ ๑๐ ปี ให้จ่ายในอัตราเท่ากับเงินเดือนสุดท้าย
จำนวน ๘ เดือน

(๕) ในกรณีทำงานติดต่อกันครบ ๑๐ ปีขึ้นไป ให้จ่ายในอัตราเท่ากับเงินเดือนสุดท้าย จำนวน
๑๐ เดือน

ทั้งนี้ ให้ถือว่าการเกษียณอายุเป็นการเลิกจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๓๓ สำนักงานไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่พนักงานกองทุน ซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด
ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง
แก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่สำนักงานหรือ
ราชการอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันในคราวเดียวเป็นเวลา ๓ วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมี
พฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของสำนักงาน

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) ดุหมั่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้มาติดต่อสำนักงานอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษา
ถึงที่สุด ให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท
หรือความผิดลหุโทษ

(๗) ละเว้นการกระทำ หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ หรือฝ่าฝืน
ข้อห้าม หรือความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายเงินชดเชยตามวรรคหนึ่ง สำนักงานต้องระบุข้อเท็จจริงอันเป็นเหตุ
ที่เลิกจ้างในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้างไว้โดยชัดเจน

หมวด ๙
การร้องทุกข์

ข้อ ๓๔ พนักงานกองทุนผู้ใดมีความคับข้องใจอันเกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่
ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์
ของสำนักงาน...

ของสำนักงาน หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม พนักงานกองทุนผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์โดยทำเป็นหนังสือชี้แจงแสดง เหตุผลพร้อมพยานหลักฐานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปภายใน ๓๐ วันนับแต่ทราบเหตุแห่งการร้องทุกข์

หากผู้กระทำตามวรรคหนึ่งเป็นผู้บริหารกองทุน ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการบริหาร

ข้อ ๓๕ พนักงานกองทุนมีสิทธิร้องทุกข์ภายในขอบเขต ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความคิดเห็นหรือความขัดแย้งเกี่ยวกับระบบหรือวิธีการทำงาน สิทธิประโยชน์ สัญญา หรือสภาพการจ้าง หรือการไม่ได้รับความเป็นธรรม รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่ ของผู้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้อง ไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาในเวลาอันสมควร หรือไม่ปฏิบัติต่อตน ให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือหลักเกณฑ์ของสำนักงาน

(๒) ต้องไม่ใช่เรื่องร้องขอให้แต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้าง ลงโทษทางวินัย หรือเรื่องส่วนตัว เว้นแต่ เรื่องส่วนตัวนั้นจะกระทบต่อการทำงาน

ข้อ ๓๖ ในการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป หรือคณะกรรมการบริหาร ตามข้อ ๓๕ ให้ดำเนินการพิจารณา และแจ้งผลเป็นหนังสือให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ ได้รับเรื่องร้องทุกข์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้ขยาย ระยะเวลาดังกล่าวได้อีกไม่เกิน ๓๐ วัน และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

คณะกรรมการบริหารอาจแต่งตั้งคณะทำงาน หรือมอบหมายให้บุคคลใดเป็นผู้ดำเนินการ ตามข้อ ๓๕ ประกอบการพิจารณาก็ได้

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๗ กรณีที่คณะกรรมการบริหารยังมิได้กำหนดอัตราค่าตอบแทนของพนักงานกองทุน ให้นำอัตราค่าตอบแทนของพนักงานราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๘ ผู้ใดเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานตามระเบียบคณะกรรมการคุ้มครองและส่งเสริม ภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย ว่าด้วยการบริหาร การจัดหาผลประโยชน์ และการใช้จ่ายเงินกองทุนภูมิปัญญา การแพทย์แผนไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ก่อนวันที่ข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ถือเป็นพนักงานกองทุนที่อยู่ภายใต้บังคับ ตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายมรุต จิรเศรษฐสิริ)

อธิบดีกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
ประธานอนุกรรมการบริหารกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย