



(สำเนา)

ระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑

โดยที่เป็นการสมควรให้มีระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๙ (๔) ประกอบมาตรา ๓๔ (๓) แห่งพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ คณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติจึงมีมติในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๑ วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๑ ให้วางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“คสช.” หมายความว่า คณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

“คณะกรรมการบริหาร” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ แต่ไม่หมายความรวมถึงเลขาธิการและรองเลขาธิการ เว้นแต่ข้อความในระเบียบนี้ จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

“ปีงบประมาณ” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่งจนถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป และให้ใช้ปี พ.ศ. ที่ถัดไปนั้นเป็นชื่อสำหรับปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๔ ให้เลขาธิการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจวางระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมาย นโยบาย มติ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่งและมติของ คสช. และคณะกรรมการบริหาร

ในกรณีที่ระเบียบนี้มีได้กำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเรื่องใดไว้ หรือในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้เลขาธิการเสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณา วินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยชี้ขาดนั้นให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

พนักงาน และการกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๕ บุคคลผู้ที่ จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) อายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ แต่ไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
- (๔) สามารถทำงานให้แก่สำนักงานได้เต็มเวลา
- (๕) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ผู้บริหาร กรรมการ หรือผู้ดำรงตำแหน่งอื่นในพรรคการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น
- (๖) ไม่เป็นผู้ไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือมีความผิดปกติทางจิตอันเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่
- (๗) ไม่เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๘) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยถึงไล่ออก ปลดออกหรือให้ออกจากหน่วยงานของรัฐ ผู้ที่เป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามวรรคหนึ่งตลอดเวลาที่เป็นพนักงานของสำนักงาน

ข้อ ๖ ตำแหน่งพนักงานแบ่งเป็นสามประเภท ได้แก่

- (๑) ประเภทบริหาร
- (๒) ประเภทวิชาการ
- (๓) ประเภทการจัดการ¹

¹ แก้ไขโดยระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๔ (ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๔)

ข้อ ๗ สำนักงานจะมีพนักงานปฏิบัติงานตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามกรอบอัตราพนักงานที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความจำเป็น ลักษณะ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน

ข้อ ๘ ให้เลขาธิการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานของสำนักงานไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง

หมวด ๒

การบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๙ ให้เลขาธิการเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงาน การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขาธิการกำหนด

ข้อ ๑๐ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งที่ยังมิได้กำหนดตามข้อ ๗ จะกระทำมิได้

ข้อ ๑๑ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๘

ข้อ ๑๒ บุคคลผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานในตำแหน่งใด ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นเป็นเวลาสี่เดือน โดยให้จัดทำสัญญาทดลองปฏิบัติงานและมีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน เว้นแต่ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสำนักงาน เลขาธิการอาจพิจารณาขยายนการทดลองปฏิบัติงานให้แก่บุคคลใดก็ได้

เมื่อครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงาน หรือในกรณีที่ยังไม่ครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงานและเลขาธิการได้รับรายงานจากหัวหน้าของพนักงานผู้นั้นว่า พนักงานผู้นั้นมีความประพฤติไม่เหมาะสม หรือมีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอแก่การปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้เลขาธิการพิจารณาประเมินผลว่าพนักงานผู้นั้นมีความเหมาะสม ที่จะปฏิบัติงานต่อไปหรือไม่ หากเลขาธิการเห็นว่า

(๑) พนักงานผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน หรือควรให้ทดลองปฏิบัติงานต่อไป ให้เลขาธิการสั่งให้พนักงานผู้นั้นออกจากงาน หรือสั่งให้ทดลองปฏิบัติงานต่อไปจนครบกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน แล้วแต่กรณี

(๒) พนักงานผู้นั้นผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้สำนักงานดำเนินการจัดทำสัญญาการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๓ ต่อไป

ข้อ ๑๓ ให้สำนักงานจัดทำสัญญาการปฏิบัติงานของพนักงานที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน โดยมีกำหนดระยะเวลาสองปีถึงห้าปี แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ แบบสัญญาการปฏิบัติงานของพนักงานให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนด

ข้อ ๑๔ การย้ายพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งใดไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นให้เป็นอำนาจของเลขาธิการ

การย้ายพนักงานตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาตามความเหมาะสมและความจำเป็น โดยให้คำนึงถึงลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และประโยชน์ที่สำนักงานจะได้รับ

ข้อ ๑๕ การเลื่อนพนักงานให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้เป็นอำนาจของเลขาธิการ การเลื่อนพนักงานตามวรรคหนึ่ง ให้คำนึงถึงประโยชน์ของสำนักงาน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการทำงาน ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขาธิการกำหนด

ข้อ ๑๖ ในกรณีที่ตำแหน่งพนักงานว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเป็นกรณีของตำแหน่งที่กำหนดขึ้นมาใหม่และยังไม่ได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้เลขาธิการมีอำนาจสั่งให้พนักงานที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นได้เป็นการชั่วคราว

ให้ผู้รักษาการตามวรรคหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนรักษาการ ในกรณีที่ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หรือมติใดกำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวเป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดนั้นด้วย

หมวด ๓

เงินเดือน และการประเมินผลงาน

ข้อ ๑๗ อัตราเงินเดือนของพนักงานให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนแนบท้ายระเบียบนี้^{2 3} โดยให้แสดงเฉพาะอัตราเงินเดือนขั้นสูงและขั้นต่ำเท่านั้น

² แก้ไขโดยระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๔ (ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๔)

³ แก้ไขโดยระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๗ (ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

เลขาธิการอาจเสนอต่อคณะกรรมการบริหารพิจารณาปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนแบบ
ท้ายระเบียบนี้ โดยคำนึงถึงสภาพการณ์เศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนอัตราเงินเดือน
ขององค์กรอื่นที่มีลักษณะงานเทียบเคียงกันได้ และสถานะการเงินของสำนักงาน

ข้อ ๑๘ พนักงานจะได้รับเงินเดือนในอัตราใด ให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนดโดย
คำนึงถึงคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความยากง่ายของงาน ความขาดแคลนพนักงานประเภทนั้น ทั้งนี้ ต้อง
ไม่ประกาศเป็นการทั่วไป แต่ให้แจ้งให้ทราบเป็นรายบุคคล

ข้อ ๑๙ พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามข้อ ๑๕ ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำ
ของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง เว้นแต่เงินเดือนที่ได้รับอยู่นั้นมีอัตราที่สูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับ
แต่งตั้ง เลขาธิการอาจพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนใหม่ให้แก่พนักงานผู้นั้นตามความเหมาะสมก็ได้
แต่อัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นนั้นต้องไม่เกินร้อยละสิบห้าของเงินเดือนที่ได้รับอยู่

ข้อ ๒๐ ในแต่ละปีงบประมาณ ให้สำนักงานตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้สำหรับการเลื่อน
เงินเดือนประจำปีเป็นจำนวนไม่เกินร้อยละแปดของยอดรวมเงินเดือนพนักงานในปีงบประมาณที่
ผ่านมา เว้นแต่ในปีงบประมาณใดที่เลขาธิการเห็นว่าสมควรเลื่อนเงินเดือนสูงกว่าวงเงินที่กำหนดไว้
ให้เสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร

ข้อ ๒๑ เลขาธิการจะพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้พนักงานที่อยู่ในเกณฑ์ได้รับ
การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในอัตราไม่เกินร้อยละสิบสองของเงินเดือนพนักงานผู้นั้น ในปีงบประมาณ
ที่ผ่านมาตามที่เห็นสมควร เว้นแต่พนักงานผู้นั้นจะได้รับเงินเดือนขั้นสูงของตำแหน่งนั้นแล้ว

ข้อ ๒๒ ให้เลขาธิการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีของพนักงานที่ปฏิบัติงานมาแล้ว
ไม่น้อยกว่าหกเดือนนับแต่วันที่มีคำสั่งบรรจุพนักงาน ให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวัน นับแต่วันสิ้น
ปีงบประมาณ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขาธิการกำหนด

ข้อ ๒๓ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูล
ประกอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือนประจำปี และต่ออายุสัญญาการปฏิบัติงานของ
พนักงาน ตลอดจนการพัฒนาพนักงานเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขาธิการกำหนด

หมวด ๔

สวัสดิการ และประโยชน์ตอบแทน

ข้อ ๒๔ ให้สำนักงานจัดให้มีสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และค่าตอบแทนอื่นแก่พนักงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม แต่โดยรวมต้องไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ว่าด้วยการคุ้มครอง แรงงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน ทั้งนี้ ตามระเบียบ ที่เลขาธิการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร

สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลตามวรรคหนึ่ง ได้แก่ การรับบริการสาธารณสุข การประกันภัย เงินทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน เงินช่วยเหลือกรณี พนักงานถึงแก่กรรม การสงเคราะห์เพื่อที่อยู่อาศัย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บำเหน็จ การจัดกิจการ ร้านค้าสวัสดิการ⁴ การช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ⁵ และการอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

ค่าตอบแทนอื่น ได้แก่ เงินประจำตำแหน่ง ค่าทำการล่วงเวลา ค่าตอบแทนพิเศษที่ขึ้นกับ ผลการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนอื่นตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

พนักงานซึ่งถูกเลิกจ้างเพราะผิดวินัย ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จและเงินที่สำนักงานจ่าย สมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพและผลประโยชน์ในส่วนของเงินดังกล่าว

หมวด ๕

วันและเวลาทำงาน วันหยุด และการลา

ข้อ ๒๕ วันทำงานให้มีกำหนดสัปดาห์ละห้าวัน โดยมีกำหนดเวลาทำงานวันละแปด ชั่วโมง โดยไม่นับรวมเวลาหยุดพักกลางวันหนึ่งชั่วโมง และมีวันหยุดประจำสัปดาห์จำนวนสองวัน และ วันหยุดตามประเพณี

วันหยุดตามประเพณีให้เป็นไปตามที่ทางราชการประกาศกำหนด เว้นแต่เลขาธิการจะ ประกาศกำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๒๖ เพื่อประโยชน์ต่องานของสำนักงาน เลขาธิการอาจกำหนดให้พนักงาน ปฏิบัติงานแตกต่างกัน วัน เวลา และสถานที่ได้ตามความจำเป็น หรือตามเงื่อนไขที่ตกลงกันเป็นรายกรณี

⁴ เพิ่มเติมโดยระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ (ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๓)

⁵ เพิ่มเติมโดยระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๔ (ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔)

ข้อ ๒๗ การลาของพนักงานมีแปดประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) การลาป่วย

(๒) การลากิจส่วนตัว

(๓) การลาพักผ่อนประจำปี

(๔) การลาคลอดบุตร

(๕) การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร

(๖) การลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ หรือลาไปปฏิบัติธรรม

(๗) การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม และในการระดมพล

(๘) การลาไปปฏิบัติงานอาสาสมัครเพื่อสังคม

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด

หมวด ๖

การพัฒนาพนักงาน

ข้อ ๒๘ ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานก่อนมอบหมายหน้าที่ เพื่อให้รู้ระบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๙ ในกรณีที่มีการเลื่อนพนักงานให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือย้ายพนักงานให้ดำรงตำแหน่งอื่น เลขาธิการอาจจัดให้มีการพัฒนาพนักงานเพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๓๐ การพัฒนาพนักงานให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขาธิการกำหนด โดยอาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือเพิ่มพูนความรู้และทักษะการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ

(๒) ปฏิบัติงานวิจัย งานสอน หรืองานวิชาการอื่น

(๓) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงาน

หมวด ๗ ค่านิยมร่วม^๖ และวินัย

ข้อ ๓๑ ค่านิยมร่วม^๖ และวินัยให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการกำหนด โดยความเห็นชอบร่วมกันระหว่างเลขาธิการและพนักงาน และให้เลขาธิการรายงานต่อ คณะกรรมการบริหาร ทราบ

ข้อ ๓๒ เลขาธิการและพนักงานมีหน้าที่ร่วมกันสร้างเสริมค่านิยมร่วม^๖ และวินัย

หัวหน้าของพนักงานมีหน้าที่ส่งเสริมการรักษาค่านิยมร่วม^๖ และวินัย และดูแล ระมัดระวังให้พนักงานปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมร่วม^๖ และวินัย หากพบว่าพนักงานไม่ปฏิบัติ ตามค่านิยมร่วม^๖ และวินัย ให้หัวหน้าดำเนินการด้วยวิธีการที่เหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาพนักงานผู้นั้น ทั้งนี้ หากพนักงานผู้นั้นยังคงไม่ปฏิบัติตามค่านิยมร่วม^๖ และวินัย ให้หัวหน้า รายงานต่อเลขาธิการเพื่อดำเนินการต่อไป

หัวหน้าของพนักงานซึ่งละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคสอง หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดด้วย

ข้อ ๓๓ ให้เลขาธิการมีอำนาจสั่งลงโทษพนักงานที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามวินัย ดังนี้

- (๑) ตักเตือน
- (๒) ภาคทัณฑ์
- (๓) ตัดเงินเดือน
- (๔) เลิกจ้าง

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ทำเป็นคำสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด โดยใน คำสั่งลงโทษให้แสดงว่าพนักงานผู้ถูกลงโทษฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามวินัยในกรณีใด

ในกรณีที่เป็นการกระทำผิดเล็กน้อย ถ้าเลขาธิการเห็นว่ามิเหตุอันควรลงโทษ อาจพิจารณางดโทษโดยให้ว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจาหรือทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๓๔ หลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการทางวินัย ให้เป็นไปตามระเบียบที่เลขาธิการ กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร

^๖ คำเดิมถูกเปลี่ยนแปลงโดยระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ (ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๓) และให้ใช้คำใหม่ที่พิมพ์ไว้นี้แทน

หมวด ๘ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๓๕ พนักงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัย พนักงานผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับทราบคำสั่งหรือถือว่ารับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการบริหารวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่ยุติ และให้เลขาธิการดำเนินการให้เป็นไปตามนั้นโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่เลขาธิการสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงานภายหลังจากการพิจารณาคำอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง ให้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานผู้นั้นปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือให้ดำรงตำแหน่งที่เทียบเท่า และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเดิม

ข้อ ๓๖ พนักงานผู้ใดเห็นว่ามีผู้ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตน ให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ หรือแบบธรรมเนียมของสำนักงาน หรือมีความคับข้องใจ อันเกิดจากการปฏิบัติของบุคคลหนึ่งบุคคลใดต่อตน พนักงานผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์โดยให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ในกรณีที่เป็นการร้องทุกข์รองเลขาธิการ หัวหน้า หรือพนักงานอื่น ให้ผู้ร้องทุกข์ยื่นคำร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อเลขาธิการ ทั้งนี้ เลขาธิการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคำร้องทุกข์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อพิจารณาเรื่องร้องทุกข์และรายงานผลการพิจารณาให้เลขาธิการเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป เมื่อเลขาธิการได้สั่งการเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นที่ยุติ

(๒) ในกรณีที่เป็นการร้องทุกข์เลขาธิการ ให้ผู้ร้องทุกข์ยื่นคำร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการบริหาร ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารอาจแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคำร้องทุกข์ขึ้นคณะหนึ่งเพื่อพิจารณาเรื่องร้องทุกข์และรายงานผลการพิจารณาให้คณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป เมื่อคณะกรรมการบริหารได้สั่งการเป็นประการใดแล้ว ให้ถือเป็นที่ยุติ

หมวด ๙ การพ้นสภาพการเป็นพนักงาน

ข้อ ๓๗ พนักงานพ้นจากการเป็นพนักงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออกจากงาน
- (๔) ยุบเลิกสำนักงาน
- (๕) ออกตามเงื่อนไขในสัญญา

(๖) เลิกจ้าง

ให้พนักงานครบเกษียณอายุเมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๓๘ พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อเลขาธิการล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งเดือน เพื่อให้เลขาธิการเป็นผู้พิจารณาอนุญาต เมื่อเลขาธิการส่งอนุญาตแล้ว จึงให้พ้นจากการเป็นพนักงานตั้งแต่วันขอลาออก

ในกรณีที่เลขาธิการได้พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่สำนักงาน จะยับยั้งการลาออกของพนักงานไว้เป็นเวลาไม่เกินหกสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้ว ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

กำหนดระยะเวลาการยื่นหนังสือขอลาออกตามวรรคหนึ่ง และการยับยั้งการลาออกของพนักงานตามวรรคสอง มิให้นำมาใช้ในกรณีที่พนักงานประสงค์จะลาออกจากงานเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น

ในกรณีที่พนักงานประสงค์จะลาออกจากงานอยู่ในระหว่างดำเนินการทางวินัย ให้ดำเนินการนั้นต่อไปให้เสร็จสิ้นโดยไม่ชักช้า แม้ว่าการลาออกจะมีผลแล้วก็ตาม และให้สำนักงานระงับการจ่ายบำเหน็จและเงินที่สำนักงานจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพและผลประโยชน์ในส่วน of เงินดังกล่าวไว้เป็นการชั่วคราวจนกว่าการดำเนินการนั้นจะถึงที่สุด

ข้อ ๓๙ นอกจากการส่งลงโทษให้ออกจากงานอันเนื่องมาจากความผิดทางวินัยแล้ว ให้เลขาธิการมีอำนาจสั่งให้พนักงานออกจากงานได้ในกรณีที่พนักงานผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๕

ข้อ ๔๐ เมื่อพนักงานไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เว้นแต่กรณีการรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อม และในการระดมพล ให้เลขาธิการสั่งให้พนักงานผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานเป็นการชั่วคราว

เมื่อผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานชั่วคราวตามวรรคหนึ่งพ้นจากราชการทหารโดยมิได้กระทำการใดในระหว่างรับราชการทหารให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง และมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๕ หากประสงค์จะกลับเข้าเป็นพนักงาน ให้ผู้นั้นขอลากลับ เข้าเป็นพนักงานภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร และให้เลขาธิการสั่ง ให้ผู้นั้นกลับเข้าเป็นพนักงานปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือในตำแหน่งระดับเดียวกันที่ต้อง ใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ โดยให้

ได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าเดิม แต่หากมิได้ขอกลับเข้าเป็นพนักงานภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ถือว่าคำสั่งให้ออกจากงานตามวรรคหนึ่ง เป็นคำสั่งให้พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานโดยเด็ดขาด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๑ ให้เลขาธิการสั่งบรรจุผู้ที่โอนมาตามพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๐ และบุคคลที่เข้าปฏิบัติงานในสำนักงานก่อนระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ เป็นพนักงานของสำนักงาน และให้การสั่งบรรจุพนักงานมีผลนับแต่วันที่พนักงานเข้าปฏิบัติงานในสำนักงาน

การแต่งตั้งพนักงานที่ได้รับการบรรจุตามวรรคหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งใดและได้รับเงินเดือนเท่าใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในระเบียบนี้ และให้มีผลนับแต่วันที่มิคำสั่งแต่งตั้งพนักงาน

ข้อ ๔๒ ในระหว่างที่ยังไม่มีระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่ต้องออกตามระเบียบนี้ให้นำระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการปฏิบัติงานของสำนักงานปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข มาใช้บังคับโดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

(ลงชื่อ) นายวิชัย โชควิวัฒน์

(นายวิชัย โชควิวัฒน์)

ประธานกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

บัญชีอัตราเงินเดือนแนบท้าย
ระเบียบคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๗
ตามมติคณะกรรมการบริหารสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ
ครั้งที่ ๓ /๒๕๕๗ วันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗

บัญชีอัตราเงินเดือนประเภทการจัดการ

หน่วย : บาท/เดือน

ตำแหน่ง	พนักงานผู้ช่วย	นักบริหารจัดการ	นักบริหารจัดการอาวุโส
อัตราสูงสุด	๒๗,๕๐๐	๔๒,๐๐๐	๖๐,๐๐๐
อัตราต่ำสุด	๙,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐

บัญชีอัตราเงินเดือนประเภทวิชาการ

หน่วย : บาท/เดือน

ตำแหน่ง	นักวิชาการ	ผู้ชำนาญการ	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
อัตราสูงสุด	๔๒,๐๐๐	๖๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐
อัตราต่ำสุด	๑๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐

บัญชีอัตราเงินเดือนประเภทบริหาร

หน่วย : บาท/เดือน

ตำแหน่ง	หัวหน้างาน	หัวหน้ากลุ่มงาน	ผู้อำนวยการ
อัตราสูงสุด	๖๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐
อัตราต่ำสุด	๒๕,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๖๐,๐๐๐

รับรองสำเนาถูกต้อง



(นางปิติพร จันทรรัตน์ ณ อยุธยา)

รองเลขาธิการคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ

วันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗