



ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาลว่าด้วย

การบริหารงานบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๙

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถาบัน เจ้าหน้าที่สถาบันสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม มีความโปร่งใส และมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและไม่ถูกเลือกปฏิบัติ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๔) (ก) (ค) (จ) และ (ข) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๙”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาลว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓

(๒) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาลว่าด้วย การบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕

(๓) ข้อบังคับคณะกรรมการบริหารสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาลว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๘

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือแนวทางการปฏิบัติงานใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ถือใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

“คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ที่คณะกรรมการแต่งตั้งขึ้น

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

“ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของสถาบัน ตามมาตรา ๓๐ (๑) และมาตรา ๓๐ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานของสถาบันทุกตำแหน่ง

ข้อ ๗ ให้ผู้อำนวยการมีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของสถาบันให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง และมติของคณะกรรมการ และให้มีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือกำหนด หลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง รวมถึงการแต่งตั้งบุคคล หรือ คณะบุคคล เพื่อให้คำปรึกษาหรือปฏิบัติการใด ๆ ตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

ข้อ ๘ การบริหารงานบุคคล ต้องคำนึงถึง ระบบคุณธรรม เพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของสถาบัน ความเป็นอิสระ ความเป็นธรรม และความคุ้มค่า โดยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม และมี คุณภาพชีวิตที่ดีสมแก่ฐานะานุรูปแห่งตน

หมวด ๒

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๙ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลคณะหนึ่งซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดตามข้อบังคับนี้ได้

ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย ประธานกรรมการจำนวนหนึ่งคนซึ่งมาจาก กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการ และอนุกรรมการ จำนวนไม่เกินเจ็ดคน โดยอย่างน้อยต้องมีผู้แทน ภาคเอกชน ผู้แทนผู้เยี่ยมสำรวจ ผู้แทนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง โดยได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการและ ให้ผู้อำนวยการเป็นอนุกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง และรองผู้อำนวยการซึ่งกำกับดูแลงาน ด้านบริหารงานบุคคลเป็นผู้ช่วยเลขานุการโดยตำแหน่ง

คุณสมบัติ วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การแต่งตั้งอนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง วิธีการประชุม และอัตราเบี้ยประชุมของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามวรรคสองให้เป็นไปตาม ที่กฎหมายกำหนด

ข้อ ๑๐ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะแนวทาง นโยบายและทิศทางการจัดวางระบบงานการบริหารงานบุคคลของสถาบัน และพิจารณาให้ความเห็น คำปรึกษาถ้อยแถลง แผนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนาผู้เยี่ยมสำรวจ แผนพัฒนา วิทยากร แผนพัฒนาที่ปรึกษากระบวนการคุณภาพ รวมถึงบุคคลอื่นที่สถาบันมอบให้ทำกิจการที่อยู่ภายใน อำนาจหน้าที่ของสถาบันเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๒) พิจารณาให้ความเห็นและข้อเสนอแนะให้มีการปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด ประกาศ คำสั่ง หรือหลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบัน และการดำเนินงานตามแผนพัฒนา บุคคลอื่นที่สถาบันมอบให้ทำกิจการที่อยู่ภายในอำนาจหน้าที่ของสถาบันให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติ

(๓) กำกับ ติดตาม ประเมินผล และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงระบบงานการบริหารงานบุคคลของ สถาบันและแผนพัฒนาบุคคลอื่นที่สถาบันมอบให้ทำกิจการที่อยู่ภายในอำนาจหน้าที่ของสถาบัน ตลอดจน รายงานความคืบหน้าผลการดำเนินงานดังกล่าว ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ต่อคณะกรรมการ

(๔) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดตามที่คณะกรรมการงานบุคคลมอบหมาย ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๕) ปฏิบัติหน้าที่หรือดำเนินการอื่นใดตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

หมวด ๓

ผู้ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

ข้อ ๑๑ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันมี ๓ ประเภท ดังนี้

(๑) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ได้แก่ ผู้ซึ่งปฏิบัติงานให้สถาบันโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณ ของสถาบัน

(๒) ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ซึ่งสถาบันจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ โดยมีสัญญาจ้าง

(๓) เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานที่สถาบันเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๓๐ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๒ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา

(๔) มีคุณสมบัติหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน

(๕) ไม่เป็นข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของส่วนราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจหรือ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือพนักงานหรือลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๗) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการ หรือผู้ดำรง ตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๙) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของสถาบันหรือขัดหรือแย้งกับวัตถุประสงค์ของสถาบัน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ซึ่งคณะกรรมการมอบหมายให้เป็นประธานกรรมการ กรรมการหรือผู้แทนของสถาบันในการเข้าร่วมทุนกับนิติบุคคลอื่นในกิจการที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของสถาบัน

(๑๐) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจเพราะทุจริตต่อหน้าที่ หรือถือว่ากระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่ชาวต่างประเทศซึ่งสถาบันจำเป็นต้องจ้างหรือแต่งตั้งตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะกิจการของสถาบัน

ข้อ ๑๓ ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญของสถาบันต้องเป็นบุคคลที่สถาบันจ้างโดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการโดยผ่านการเสนอจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล โดยมีสัญญาจ้างปีต่อปี ทั้งนี้ต้องมีอายุไม่เกินเจ็ดสิบปี และไม่ได้รับสิทธิด้านสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่นของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ค่าตอบแทนพิเศษประจำปี และการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๑๔ อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้เป็นไปตามประกาศของสถาบันโดยได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ

สำหรับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างในกรณีพิเศษที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสถาบัน ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีสิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนอื่น เช่น ค่าวิชาชีพ ตามที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด โดยได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ

ข้อ ๑๕ ประเภทตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ แบ่งเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

(๑) ประเภทบริหาร

(๒) ประเภทวิชาการ

(๓) ประเภทปฏิบัติการ

ข้อ ๑๖ ให้ผู้อำนวยการจัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน โดยมาตรฐานดังกล่าวให้แสดงประเภท ชื่อตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยคำนึงถึงลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพงาน

ข้อ ๑๗ ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างกับผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทุกตำแหน่ง โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และสัญญาจ้างที่ผู้อำนวยการกำหนด

ทั้งนี้ ระยะเวลาของสัญญาขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของลักษณะงาน

สัญญาจ้างตามความในวรรคก่อนอย่างน้อยต้องมีเงื่อนไขการพ้นจากตำแหน่ง เงื่อนไขการเลิกสัญญาจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๘ หลักเกณฑ์และวิธีการในการคัดเลือกบุคคลเป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญของสถาบัน ผู้อำนวยการสามารถทาบทามหรือเชิญชวนที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์กับการดำเนินกิจการของสถาบันเป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญของสถาบัน

ทั้งนี้แบบของสัญญาจ้างที่ปรึกษาของสถาบัน สัญญาจ้างผู้เชี่ยวชาญของสถาบัน วิธีการจ้าง การทำสัญญาจ้าง ค่าตอบแทนให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการผู้กำหนด

สัญญาจ้างตามความในวรรคก่อนอย่างน้อยต้องมีเงื่อนไขการพ้นจากตำแหน่ง เงื่อนไขการเลิกสัญญาจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างกรณีเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๙ กรอบอัตรากำลังให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างแต่ละประเภทได้ตามความเหมาะสม โดยคำนึงถึงลักษณะงาน หน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน ทั้งนี้ จำนวนรวมของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง และเงินเดือนหรือค่าจ้างทั้งหมดต้องไม่เกินจำนวนและวงเงินที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๔

การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้งและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๐ การคัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง ย้าย และเลื่อนตำแหน่ง ของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการ เว้นแต่การแต่งตั้งรองผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ การบรรจุบุคคลใดเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งนั้น โดยคำนึงถึงวุฒิ ประสบการณ์ และความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์

หลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกตามวรรคก่อน ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด การรับสมัครบุคคลเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของสถาบัน

การดำเนินการตามความในวรรคก่อน ให้ดำเนินการด้วยความชัดเจน เป็นธรรม และตรวจสอบได้

ข้อ ๒๑ บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างในตำแหน่งใด ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งมีกำหนดระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยยี่สิบวัน และอาจขยายระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานได้ตามที่เห็นสมควรแต่เมื่อรวมระยะเวลาแล้วต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน เว้นแต่ผู้อำนวยการจะอนุมัติเป็นกรณีพิเศษให้ไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน

ในระหว่างเวลาทดลองปฏิบัติงาน ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าไม่ควรให้ทดลองปฏิบัติงานต่อไป ผู้อำนวยการจะสั่งให้ออกจากงานก็ได้

เมื่อครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงาน หากผู้บังคับบัญชาของผู้ทดลองปฏิบัติงานเห็นว่าผู้ทดลองปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถ มีความประพฤติเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ทดลองปฏิบัติงานจัดทำรายงานผลการทดลองปฏิบัติงานพร้อมความเห็นเสนอตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการ เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้าทำงานในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือกหรือสั่งให้ออกจากงาน หากเห็นว่าผู้ทดลองปฏิบัติงานนั้นมีความประพฤติไม่เหมาะสมหรือมีความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่คัดเลือก โดยให้จัดทำเป็นคำสั่ง

ผู้ซึ่งถูกสั่งให้ออกจากงานเพราะไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ให้ถือว่าไม่เคยเป็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ หรือการรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับในระหว่างผู้นั้นทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๒ การบรรจุ แต่งตั้ง และการทดลองปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้ทำเป็นคำสั่ง และให้จัดทำสัญญาโดยกำหนดเงื่อนไขการปฏิบัติงาน ตามแบบสัญญาที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๒๓ ในกรณีที่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเป็นกรณีของตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่และยังไม่ได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างคนใดคนหนึ่งที่เหมาะสมควรเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งนั้นได้เป็นการชั่วคราว ให้ผู้รักษาการตามวรรคหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนรักษาการ ในกรณีที่มิระบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติใด กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด

ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวเป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดนั้นด้วย

ข้อ ๒๔ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง เพื่อใช้ผลการประเมินนั้นเป็นตัวชี้วัดในการเลื่อนเงินเดือน การพัฒนาเจ้าหน้าที่เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าตอบแทนพิเศษประจำปี หรือเลื่อนตำแหน่งแล้วแต่กรณี หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องกระทำด้วยความเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบทุกครั้ง

ข้อ ๒๕ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้แจ้งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างทราบเป็นรายบุคคล

หมวด ๕

เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ข้อ ๒๖ การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๒๗ ข้อมูลเกี่ยวกับเงินเดือนหรือค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่นเป็นความลับเฉพาะเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกับสถาบัน เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างอื่นจะล่วงรู้ได้เฉพาะต้องปฏิบัติตามหน้าที่ที่ผู้อำนวยการมอบหมายให้เท่านั้น และจะเปิดเผยมิได้ เว้นแต่จะเป็นการทำหน้าที่ตามที่สถาบันมอบหมาย

หมวด ๖

สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่น

ข้อ ๒๘ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล ให้สถาบันจัดให้มีระบบสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์อื่นแก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ให้คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณา และเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๒๙ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันต้องได้รับประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด

ข้อ ๓๐ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเสนอแนะคณะกรรมการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน

ข้อ ๓๑ กำหนดให้มีระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง โดยให้มีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และต้องมีผลการปฏิบัติงานทั้งในระดับทีมงานและระดับบุคคลเป็นที่ยอมรับ

การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างจะต้องคำนึงถึงกรอบวงเงินรวมค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนดด้วย

หมวด ๗

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๒ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต และทัศนคติที่ดีต่อองค์กร รวมทั้งมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของในการปฏิบัติงาน ให้กระทำโดยวิธีการ ดังนี้

- (๑) การให้ไปศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน
- (๒) การให้ไปปฏิบัติงานวิจัย งานสอน หรือการบริการทางวิชาการอื่น
- (๓) การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง
- (๔) การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การอบรมในงาน
- (๖) การมอบหมายงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบพิเศษนอกเหนือจากที่กำหนดในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- (๗) การอื่นใดตามที่จำเป็นและเหมาะสม

หลักเกณฑ์และวิธีการในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๓๓ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาและเสนอหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างไปศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยให้คณะกรรมการพิจารณาอนุมัติ

หมวด ๘

วันและเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา และการลา

ข้อ ๓๔ วันเวลาทำงานและการลาหยุดงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยให้มีมาตรฐานไม่ต่ำกว่ากฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

ข้อ ๓๕ ผู้อำนวยการอาจกำหนดให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือปฏิบัติงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องปฏิบัติติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรือเป็นงานฉุกเฉิน ผู้อำนวยการอาจให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดก็ได้

ข้อ ๓๖ การปฏิบัติงานล่วงเวลา การเบิกจ่ายค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานล่วงเวลาให้เป็นไปตามที่
ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๓๗ หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข การลา ให้เป็นไปตามระเบียบซึ่งพิจารณาและอนุมัติ โดยการอนุมัติ
ของคณะกรรมการ

หมวด ๙

การพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๘ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง พ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบันในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) ตาย

(๒) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) ลาออกและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผล

(๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๑ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันรับรอง
คุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๕) สิ้นสุดสัญญาจ้างและไม่ได้รับการต่อสัญญา

(๖) ถูกสั่งให้ออกจากหรือเลิกจ้าง

(๗) ถูกสั่งลงโทษให้เลิกจ้าง หรือไล่ออกเพราะผิดวินัย

ข้อ ๓๙ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้อำนวยการ
ล่วงหน้าอย่างน้อยสามสิบวัน เว้นแต่กรณีจำเป็นผู้อำนวยการอาจพิจารณาลดหย่อนระยะเวลาดังกล่าวลงก็ได้
เมื่อผู้อำนวยการส่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งงานของสถาบัน ผู้อำนวยการจะยับยั้งการลาออกได้
เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผล
ให้ผู้ขอลาออกทราบ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้วให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง ดำรงตำแหน่งตามรัฐธรรมนูญ
หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกนี้มีผลนับแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ ๔๐ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) มีการยุบหรือเลิกตำแหน่งหรือยุบส่วนงานที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างนั้นปฏิบัติอยู่ ทั้งนี้ให้เป็นไป
ตามมติคณะกรรมการ

(๒) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นเจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ โดยแพทย์
ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและให้ความเห็นว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีสุขภาพไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป

(๓) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง
สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๔) เมื่อผลการประเมินของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นต่ำกว่าเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนด

(๕) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการสอบสวนแล้ว ผลการสอบสวนได้ความว่ากระทำผิดที่จะถูกลงโทษให้ออก

(๖) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ในกรณีถูกจำคุกในความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อสถาบัน จะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างก็ได้

ข้อ ๔๑ ผู้อำนวยการอาจสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวได้ในกรณีผู้ปฏิบัติงานไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

เมื่อผู้ปฏิบัติงานพ้นจากราชการทหารโดยมิได้กระทำการใดในระหว่างรับราชการทหารให้เสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง หากประสงค์จะกลับเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงาน ให้มีหนังสือขอลับเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบันภายในกำหนดเจ็ดวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร และให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะต้องคุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ โดยให้ได้รับอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ไม่น้อยกว่าเดิม แต่หากมิได้ขอลับเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้ถือว่าคำสั่งให้ออกจากงานชั่วคราวเป็นคำสั่งให้ออกจากงานเด็ดขาด

หมวด ๑๐

ค่าตอบแทนการเลิกจ้าง และกรณีครบอายุหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๔๒ ให้สถาบันจ่ายค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ในกรณีที่สถาบันให้ออกจากงานโดยไม่มีความผิด ตามข้อ ๓๙ (๑) (๒) และกรณีครบอายุหกสิบปีบริบูรณ์ตามข้อ ๓๗ (๒) ดังนี้

(๑) กรณีเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับตั้งแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานในอัตราหนึ่งเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้น

(๒) กรณีเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปีนับตั้งแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานในอัตราสามเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้น

(๓) กรณีเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปีนับตั้งแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานในอัตราหกเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้น

(๔) กรณีเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปีนับตั้งแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานในอัตราแปดเท่าของเงินเดือนเดือนสุดท้ายของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้น

(๕) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไปตั้งแต่วันบรรจุเข้าทำงาน แต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้ได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานในอัตราสุดท้ายสามร้อยวันของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้น

(๖) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไปนับตั้งแต่วันบรรจุเข้าทำงาน ให้ได้รับค่าตอบแทนการออกจากงานในอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวันของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้น

ข้อ ๔๓ สถาบันไม่ต้องจ่ายค่าตอบแทนการเลิกจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างเมื่อมีการเลิกจ้างกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาต่อสถาบัน
- (๒) จงใจทำให้สถาบันได้รับความเสียหาย
- (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สถาบันได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ผ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของคณะกรรมการสถาบัน หรือผู้บังคับบัญชา และคณะกรรมการ สถาบัน หรือผู้บังคับบัญชา แล้วแต่กรณีได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงไม่จำเป็นต้องตกเตือน ทั้งนี้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานได้กระทำความผิด
- (๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสิบห้าวันติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้สถาบันได้รับความเสียหาย
- (๗) ถูกยกเลิกสัญญาจ้าง เนื่องจากถูกสั่งลงโทษทางวินัย

หมวด ๑๑ วินัย

ส่วนที่ ๑

การรักษาวินัยและความผิดทางวินัย

ข้อ ๔๔ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัด

ข้อ ๔๕ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๔๖ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๗ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่สถาบัน

ข้อ ๔๘ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดุสาหะ เอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของสถาบัน และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ การประมาทเลินเล่อในหน้าที่อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๙ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ข้อกำหนด นโยบาย วัตถุประสงค์ของสถาบัน และมติคณะกรรมการ โดยมิให้เสียหายแก่สถาบัน

การปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ข้อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ของสถาบัน และมติคณะกรรมการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๐ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องรักษาความลับของสถาบัน การเปิดเผยความลับของสถาบัน อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๑ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบ ด้วยกฎหมายและระเบียบของสถาบันโดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่สถาบัน หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของสถาบัน จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของสถาบัน อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๒ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความจริงอันควรต้องแจ้งให้ทราบ ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๓ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่สถาบัน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้ การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของสถาบัน เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๔ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใด ที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานระหว่างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างด้วยกันและ ผู้ร่วมปฏิบัติงาน

ข้อ ๕๕ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๕๖ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างต้องรักษาชื่อเสียงของตนและชื่อเสียงของสถาบันมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๗ ให้ผู้อำนวยการมีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีวินัยป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้เป็นไปในทางที่มีวินัย การป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกระทำความผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัยในเบื้องต้นอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

การดำเนินการทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ผู้อำนวยการดำเนินการตามส่วนที่ ๒ หากกล่เลยไม่ดำเนินการดังกล่าว หรือปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้อำนวยการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๕๘ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามวินัยในส่วนนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามส่วนที่ ๒

ข้อ ๕๙ การลงโทษเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างให้ทำเป็นคำสั่ง วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด ผู้อำนวยการต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมีให้ เป็นไปโดยพยาบาล โดยอคติ หรือโดยโทสะจริตหรือลงโทษผู้ที่ไม่มี ความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่า ผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใดตามข้อใด

ส่วนที่ ๒

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๖๐ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีที่สงสัยว่า เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบันกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้น รายงานผู้อำนวยการโดยเร็ว และให้ผู้อำนวยการดำเนินการตาม ขั้นตอนที่กำหนดในระเบียบนี้โดยเร็ว ด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ

ข้อ ๖๑ เมื่อผู้อำนวยการได้รับรายงานข้อกล่าวหา หรือเหตุดังกล่าวปรากฏต่อผู้อำนวยการโดยตรง ให้ผู้อำนวยการรับดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควร กล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่าไม่มีมูลก็ให้ยุติเรื่อง แต่ถ้าเห็นว่ามีมูลก็ให้ดำเนินการต่อไป แล้วแต่กรณี

ข้อ ๖๒ กรณีความผิดนั้นไม่ใช่ความผิดร้ายแรงและได้มีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐาน ให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้ว ผู้อำนวยการมีความเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหา ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน วินัยก็ได้ แต่ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ผู้อำนวยการสั่งยุติเรื่อง

ข้อ ๖๓ ในกรณีที่ผลการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือพิจารณาในเบื้องต้นปรากฏว่ากรณีดังกล่าว มีมูลอันเป็น ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรง ในการสอบสวนดังกล่าว ต้องมีการแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา เมื่อคณะกรรมการสอบสวนวินัยร้ายแรงดำเนินการแล้วเสร็จ ให้รายงานผลการสอบสวนวินัยร้ายแรงและ ความเห็นต่อผู้อำนวยการ

ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหา ให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าเห็นว่า ผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้ดำเนินการต่อไปแล้วแต่กรณี

ข้อ ๖๔ ในกรณีที่ผู้อำนวยการมีความเห็นว่า กรณีที่เกิดขึ้นเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ผู้อำนวยการ สามารถดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ข้อ ๖๕ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนตามควรแก่กรณี ให้เหมาะสมกับความผิด

ในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อนโทษ ผู้อำนวยการจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ และในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย ผู้อำนวยการจะลงโทษด้วยการภาคทัณฑ์ หรือทำหนังสือตักเตือนหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ข้อ ๖๖ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ลงโทษเลิกจ้างหรือไล่ออกตาม ความร้ายแรงแก่กรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษ ลงต่ำกว่าเลิกจ้าง

เจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติหน้าที่สถาบันเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๓๐ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้ง สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) พ. ศ. ๒๕๕๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และกระทำผิดวินัย จนได้รับโทษในระดับเลิกจ้างหรือไล่ออก ให้สถาบันเลิกจ้างและทำเรื่องส่งกลับต้นสังกัดพร้อมทั้งรายงานผลการสอบสวน เพื่อให้ต้นสังกัดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ข้อ ๖๗ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างถูกลงโทษเลิกจ้าง ผู้นั้นยังมีสิทธิได้รับเงินสมทบพร้อมดอกผลจากกองทุน สำรองเลี้ยงชีพของตน เสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากการเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดถูกลงโทษไล่ออก ผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบพร้อมดอกผลในส่วนเงินสมทบ จากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของตน

ข้อ ๖๘ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือว่ากระทำหรือละเว้นการกระทำใด ที่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา อันไม่ใช่เป็น ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และผู้นั้นทำเรื่องขอลาออกจากสถาบัน ให้ผู้อำนวยการ ชะลอการลาออกไปอีกเก้าสิบวัน เพื่อดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง สอบสวนทางวินัย หรือพิจารณาในเบื้องต้น และดำเนินการทางวินัยต่อไปให้แล้วเสร็จ

ข้อ ๖๙ ในช่วงของการชะลอการลาออก ถ้าผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นขาดงานติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่ได้รับอนุญาต ให้ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และให้ลงโทษด้วยการไล่ออก

ข้อ ๗๐ ในระหว่างหรือก่อนการดำเนินการสอบสวนทางวินัยแล้วเสร็จ หากเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ถึงแก่ความตาย ให้สถาบันดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องต่อไป

ข้อ ๗๑ โทษทางวินัยมีห้าสถาน ดังนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือนหรือตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดเงินเดือนหรือลดค่าจ้าง
- (๔) เลิกจ้าง
- (๕) ไล่ออก

หมวด ๑๒

การอุทธรณ์

ข้อ ๗๒ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกให้ออกจากงานตามข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาลว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ในการชี้แจงหรือให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ที่คณะกรรมการแต่งตั้งขึ้น คู่กรณีมีสิทธินำพยานหลักฐานหรือที่ปรึกษาหรือบุคคลซึ่งตนไว้วางใจเข้าฟังการพิจารณาได้

ข้อ ๗๓ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนผู้อื่นไม่ได้หรือมอบหมายให้ผู้อื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้ เว้นแต่กรณีมีเหตุจำเป็นอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ผู้อุทธรณ์จะมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรให้พยานหลักฐานหรือบุคคลอื่นซึ่งบรรลุนิติภาวะแล้วทำการอุทธรณ์แทนได้

(๑) เจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุจนไม่สามารถอุทธรณ์ด้วยตนเองได้

(๒) อยู่ในต่างประเทศและคาดหมายได้ว่าไม่อาจอุทธรณ์ด้วยตนเองได้ทันเวลาที่กำหนด

ข้อ ๗๔ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

ข้อ ๗๕ เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิขอตรวจหรือคัดรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง คณะกรรมการสอบสวนทางวินัยหรือของผู้ถูกสอบสวนได้ ส่วนการขอตรวจหรือคัดบันทึกถ้อยคำพยานบุคคล พยานหลักฐานอื่น หรือเอกสารที่เกี่ยวข้องให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้สั่งลงโทษที่จะอนุญาตหรือไม่ก็ได้ โดยให้พิจารณาถึงการให้ความคุ้มครองพยาน ประโยชน์ในการรักษาวินัยของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างตลอดจนเหตุผลและความจำเป็นต่าง ๆ เป็นรายกรณีไป

ข้อ ๗๖ การนับระยะเวลาอุทธรณ์ สำหรับเวลาเริ่มต้นให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นตามที่กำหนดเป็นรายกรณี ๆ ไป ส่วนเวลาสุดสิ้นถ้าวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาตรงกับวันหยุดราชการให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งระยะเวลา

ข้อ ๗๗ เมื่อมีการอุทธรณ์ คณะกรรมการจะแต่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วยประธานกรรมการหรือกรรมการในคณะกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานกรรมการ และกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์อีกสองคนซึ่งอย่างน้อยหนึ่งคนต้องมีใช้กรรมการในคณะกรรมการเป็นกรรมการและให้มีเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็น

คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งมีหน้าที่และอำนาจพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสถาบัน คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการถือเป็นที่สุด

ข้อ ๗๘ เมื่อแต่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว ให้ประธานกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่งสำเนาหนังสืออุทธรณ์ไปยังผู้สั่งลงโทษภายในสามวันทำการนับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์และแจ้งให้ผู้สั่งลงโทษจัดส่งสำเนาหลักฐานการรับทราบคำสั่งลงโทษของผู้อุทธรณ์สำนวนการสืบสวนข้อเท็จจริง สำนวนการสอบสวน และการดำเนินการทางวินัยพร้อมทั้งคำชี้แจงของผู้สั่งลงโทษ (ถ้ามี) ให้คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์

(๒) แจ้งคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ผู้อุทธรณ์ทราบภายในเจ็ดวัน โดยให้ผู้อุทธรณ์ลงลายมือชื่อและวันที่รับทราบไว้เป็นหลักฐานแล้วมอบสำเนาคำสั่งให้ไว้หนึ่งฉบับ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่ยอมลงลายมือชื่อ ให้ส่งสำเนาคำสั่งที่ได้รับการรับรองสำเนาถูกต้องทางไปรษณีย์ตอบรับไปให้ผู้อุทธรณ์ ที่อยู่ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของสถาบันหรือหลักฐานที่ปรากฏจากการสอบสวนก็ได้ ในกรณีเช่นว่านี้ ให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวได้รับทราบคำสั่งนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนว่ามีผู้รับเอกสารแล้ว

ข้อ ๗๙ เมื่อผู้อุทธรณ์ได้รับแจ้งคำสั่งตามข้อ ๗๗ (๒) แล้ว ผู้อุทธรณ์อาจคัดค้านกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ได้ ถ้ากรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ผู้นั้น มีกรณีดังต่อไปนี้

(๑) รู้เห็นเหตุการณ์ในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการกระทำที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากงาน

(๒) มีส่วนได้เสียในการกระทำผิดวินัยที่ผู้อุทธรณ์ถูกลงโทษหรือการกระทำที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งให้ออกจากงาน

(๓) มีสาเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์

(๔) เป็นผู้กล่าวหา หรือเป็นหรือเคยเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษหรือสั่งให้ออกจากงาน

(๕) เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยหรือสั่งให้ออกจากงานที่ผู้อุทธรณ์ ถูกส่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากงาน

(๖) มีความเกี่ยวพันทางเครือญาติหรือทางสมรสกับบุคคลตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) อันอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมแก่ผู้อุทธรณ์

คำคัดค้านกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือยื่นต่อ ประธานกรรมการภายในเจ็ดวันนับแต่วันรับทราบคำสั่งตามข้อ ๗๗ (๒) โดยต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในคำคัดค้านด้วยว่าจะทำให้การพิจารณาอุทธรณ์ไม่ได้ความจริงและความยุติธรรมอย่างไร

ข้อ ๘๐ เมื่อมีการยื่นคำคัดค้านกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์คนใด ให้กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ผู้ที่ถูกคัดค้านงดการปฏิบัติหน้าที่ไว้จนกว่าคณะกรรมการจะได้มีการวินิจฉัยชี้ขาดในเรื่องการคัดค้านนั้นแล้ว การวินิจฉัยคำคัดค้านตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการอาจให้กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ผู้ที่ถูกคัดค้านทำคำชี้แจงประกอบการพิจารณาด้วยก็ได้

ในกรณีที่คณะกรรมการสั่งให้กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ผู้ที่ถูกคัดค้านพ้นจากหน้าที่ คณะกรรมการจะต้องแต่งตั้งกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ขึ้นใหม่เพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนตามความจำเป็น

ข้อ ๘๑ ในกรณีที่กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ผู้ใดเห็นว่าตนมีกรณีอันอาจถูกคัดค้านได้ตามข้อ ๗๙ หรือเห็นว่ามิเหตุอื่นที่อาจจะมีการกล่าวอ้างในภายหลังได้ว่าตนไม่อยู่ในฐานะที่จะปฏิบัติหน้าที่โดยเที่ยงธรรม ให้แจ้งต่อคณะกรรมการและขอถอนตัว

คณะกรรมการจะแต่งตั้งกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ขึ้นใหม่เพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนตามความจำเป็น

ข้อ ๘๒ การที่กรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ถูกสั่งให้พ้นจากหน้าที่ตามข้อ ๘๐ วรรคสาม หรือขอถอนตัวตามข้อ ๘๑ ย่อมไม่กระทบถึงการกระทำใด ๆ ที่ได้กระทำไปแล้ว แม้ว่าจะได้ดำเนินการหลังจากที่ได้มีการยื่นคำคัดค้านนั้น

ข้อ ๘๓ ให้คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ตรวจสอบอุทธรณ์โดยพิจารณาว่าเป็นอุทธรณ์ที่กรณีอย่างใดหรือหลายอย่าง ดังต่อไปนี้

(๑) ระยะเวลาการอุทธรณ์ การอุทธรณ์ต้องยื่นภายในกำหนดระยะเวลา ดังนี้

(ก) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ โทษตักเตือนเป็นหนังสือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ให้อุทธรณ์ภายในสิบห้าวันนับแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ

(ข) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยร้ายแรง ได้แก่ โทษเลิกจ้าง หรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ

(ค) ในกรณีที่ผู้มีสิทธิอุทธรณ์ถึงแก่ความตายก่อนยื่นอุทธรณ์ ทายาทมีสิทธิยื่นอุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบเหตุแห่งการอุทธรณ์ แต่ไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้อุทธรณ์ถึงแก่ความตาย

(๒) การอุทธรณ์ต้องเป็นการอุทธรณ์ที่ถูกต้องในสาระสำคัญ และต้องทำเป็นหนังสือแสดงข้อเท็จจริงและเหตุผลในการอุทธรณ์ให้เห็นว่าได้ถูกลงโทษโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นธรรมอย่างไร และลงลายมือชื่อและที่อยู่ของผู้อุทธรณ์ ถ้าผู้อุทธรณ์ประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจาในชั้นพิจารณาอุทธรณ์ ให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสืออุทธรณ์หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ แต่ต้องยื่นหรือส่งหนังสือขอแถลงการณ์ด้วยวาจานั้นภายในเจ็ดวันนับแต่วันยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์

(๓) อุทธรณ์ที่ห้ามรับไว้พิจารณา โดยพิจารณาว่าเป็นอุทธรณ์ที่เข้ากรณีอย่างใดหรือหลายอย่าง ดังต่อไปนี้

(ก) เป็นเรื่องที่ไม่อาจอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการได้ตามระเบียบนี้

(ข) ผู้อุทธรณ์มิใช่เป็นผู้มีสิทธิอุทธรณ์ตามระเบียบนี้

(ค) เป็นอุทธรณ์ที่ยื่นเมื่อพ้นกำหนดเวลา

(ง) เป็นเรื่องที่ได้เคยมีการอุทธรณ์ และได้มีคำวินิจฉัยหรือคำสั่งถึงที่สุดแล้ว

(จ) เป็นอุทธรณ์ที่ไม่ชัดเจนหรือไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ได้มีคำสั่งให้แก้ไขเพิ่มเติมภายในระยะเวลาเจ็ดวัน แต่ไม่มีการแก้ไขเพิ่มเติมภายในกำหนด

ข้อ ๘๔ เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์พิจารณาอุทธรณ์ของผู้อุทธรณ์แล้วเห็นว่าเป็นอุทธรณ์ที่ทำถูกต้องตามข้อ ๘๓ (๑) และ (๒) และไม่เข้าข้อห้ามตาม (๓) ให้สั่งรับไว้พิจารณา ในกรณีที่ทำไม่ถูกต้องหรือเข้าข้อห้ามให้สั่งไม่รับอุทธรณ์ไว้พิจารณา และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบทั้งสองกรณี

ข้อ ๘๕ อุทธรณ์ที่ยื่นไว้แล้ว ผู้อุทธรณ์อาจถอนอุทธรณ์ในเวลาใด ๆ ก่อนที่คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์จะมีคำวินิจฉัยอุทธรณ์ก็ได้และเมื่อได้ถอนอุทธรณ์แล้ว การพิจารณาอุทธรณ์เป็นอันระงับ

การถอนอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือและลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์ แต่ถ้าผู้อุทธรณ์ถอนอุทธรณ์ด้วยวาจาต่อคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ ให้คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์บันทึกไว้และให้ผู้อุทธรณ์ลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน

ข้อ ๘๖ การออกจากงานของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้ยุติการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ถึงแก่ความตายก่อนการวินิจฉัยอุทธรณ์ ให้รอการวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น ออกไปก่อนจนกว่าทายาท ผู้จัดการมรดก หรือผู้รับสิทธิของผู้นั้นจะมีคำขอเข้ามาแทนที่ผู้อุทธรณ์นั้นหรือผู้มีส่วนได้เสียจะมีคำขอเข้ามาโดยมีคำขอเข้ามาเองหรือโดยคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์เรียกเข้ามาเนื่องจากคู่กรณีในอุทธรณ์มีคำขอ

คำขอเข้ามาแทนที่ผู้อุทธรณ์ตามวรรคสองให้ยื่นคำขอเป็นหนังสือต่อคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้อุทธรณ์นั้นถึงแก่ความตาย ถ้าไม่มีคำขอของบุคคลดังกล่าวภายในกำหนดเวลาดังกล่าวให้การวินิจฉัยอุทธรณ์สิ้นสุดลง

ข้อ ๘๗ การพิจารณาอุทธรณ์ให้พิจารณาจากสำนวนการสืบสวนข้อเท็จจริง การสอบสวนทางวินัย และการดำเนินการทางวินัยและในกรณีจำเป็นและสมควรอาจขอเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมรวมทั้งคำชี้แจงจากบุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาก็ได้

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ขอแถลงด้วยวาจา หากคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์พิจารณาเห็นว่า การแถลงด้วยวาจาไม่จำเป็นแก่การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์จะให้การแถลงด้วยวาจาก็ได้

ในกรณีที่นัดให้ผู้อุทธรณ์มาแถลงด้วยวาจาต่อที่ประชุม ให้แจ้งให้ผู้ส่งลงโทษทราบด้วยถ้าผู้ส่งลงโทษประสงค์จะแถลงแก้ก็ให้มาแถลงหรือมอบหมายเป็นหนังสือให้เจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องเป็นผู้แทนมาแถลงแก้ด้วยวาจาต่อที่ประชุมครั้งนั้นก็ได้ ทั้งนี้ ให้แจ้งล่วงหน้าตามควรแก่กรณีและเพื่อประโยชน์ในการแถลงแก้ดังกล่าว

ในการพิจารณาอุทธรณ์ ถ้าคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์เห็นสมควรที่จะต้องดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง สอบสวนทางวินัยใหม่หรือสืบสวนข้อเท็จจริง สอบสวนทางวินัยเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม ให้มีอำนาจสั่งสืบสวนข้อเท็จจริง สอบสวนทางวินัยใหม่หรือสืบสวนข้อเท็จจริง สอบสวนทางวินัยเพิ่มเติมในเรื่องนั้นได้ตามความจำเป็น โดยจะดำเนินการเองหรือขอให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริง สอบสวนทางวินัยเพิ่มเติมแทนก็ได้ หรือกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่ต้องการทราบส่งไปให้ผู้สืบสวนข้อเท็จจริง สอบสวนทางวินัยเดิมทำการสืบสวนข้อเท็จจริง สอบสวนทางวินัยเพิ่มเติมได้

ข้อ ๘๘ เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ได้พิจารณาอุทธรณ์แล้ว ให้คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์มีคำวินิจฉัย ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย

(ก) ถ้าเห็นว่าคำสั่งลงโทษดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายและระดับโทษเหมาะสมแล้ว ให้มีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์

(ข) ถ้าเห็นว่าคำสั่งลงโทษดำเนินการไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง และให้ผู้ออกคำสั่งดำเนินการเสียใหม่ให้ถูกต้อง

(ค) ถ้าเห็นว่าดำเนินการทางวินัยถูกต้องตามกฎหมาย แต่เห็นว่าผู้อุทธรณ์ควรได้รับโทษเบาลง ให้มีคำวินิจฉัยให้ลดโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบาลง แต่ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจะลดโทษต่ำกว่าเลิกจ้างไม่ได้

(ง) ถ้าเห็นว่าการดำเนินการทางวินัยถูกต้องตามกฎหมาย และเห็นว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นความผิดทางวินัย หรือพยานหลักฐานยังฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำผิดวินัยให้มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกการลงโทษ

(จ) ถ้าเห็นว่าข้อความในคำสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้มีคำวินิจฉัยให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้เป็นการถูกต้องเหมาะสม

(๒) กรณีอุทธรณ์คำสั่งให้ออกจากงาน

(ก) ถ้าเห็นว่าการสั่งให้ออกจากงานได้ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมาย และเหมาะสมแก่กรณีแล้ว ให้มีคำวินิจฉัยให้ยกอุทธรณ์

(ข) ถ้าเห็นว่าการสั่งให้ออกจากงานได้ดำเนินการไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ให้มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง และให้ผู้ออกคำสั่งดำเนินการเสียใหม่ให้ถูกต้อง

(ค) ถ้าเห็นว่าการสั่งให้ออกจากงานถูกต้องตามกฎหมายและเห็นว่ายังไม่มีเหตุที่จะให้ผู้อุทธรณ์ออกจากงาน ในกรณีเช่นนี้ให้มีคำวินิจฉัยให้ยกเลิกคำสั่ง และให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าทำงานต่อไปในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

(ง) ถ้าเห็นว่าข้อความในคำสั่งให้ออกจากงานไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้มีคำวินิจฉัยให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้เป็นการถูกต้องเหมาะสม

ในกรณีที่คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์เห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใดเพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมายและมีความเป็นธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

ในกรณีที่ผู้ถูกลงโทษทางวินัยในความผิดที่ได้กระทำร่วมกันและเป็นความผิดในเรื่องเดียวกันโดยมีพฤติการณ์แห่งการกระทำอย่างเดียวกัน เมื่อผู้ถูกลงโทษคนใดคนหนึ่งใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าว และผลการพิจารณาเป็นคุณแก่ผู้อุทธรณ์ แม้ผู้ถูกลงโทษคนอื่นจะไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์หากพฤติการณ์ของผู้ที่ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์เป็นเหตุในลักษณะกรณีอันเป็นเหตุเดียวกับกรณีของผู้อุทธรณ์แล้ว ให้มีมติให้ผู้ที่ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ได้รับการพิจารณาการลงโทษให้มีผลในทางที่เป็นคุณเช่นเดียวกับผู้อุทธรณ์ด้วย

ข้อ ๘๙ เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ได้มีมติตามข้อ ๘๘ แล้ว ให้รายงานต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยคณะกรรมการอาจสั่งให้คณะกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์ดำเนินการอย่างใดเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความยุติธรรม เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการก็ได้ และภายหลังจากที่คณะกรรมการพิจารณาและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้ผู้อำนวยการสั่งการให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการ และแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

ข้อ ๙๐ การพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในทศสิบวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการวินิจฉัยอุทธรณ์สั่งรับอุทธรณ์ เว้นแต่มีเหตุขัดข้องที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกซึ่งไม่เกินสองครั้งโดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินสามสิบวัน และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ในสำนวนพิจารณาอุทธรณ์ด้วย

หมวด ๑๓

การร้องทุกข์

ข้อ ๙๑ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติต่อตนเองของผู้บังคับบัญชาและเป็นกรณีที่ไม้อาจอุทธรณ์ตามหมวด ๑๒ ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในหมวดนี้

ข้อ ๙๒ การร้องทุกข์ ให้ร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้

การยื่นคำร้องทุกข์โดยไม่ทำให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการร้องทุกข์ไม่ถือเป็นคำร้องทุกข์และผู้บังคับบัญชาไม่ต้องพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๙๓ เพื่อให้เกิดความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง เมื่อมีกรณีเป็นปัญหาขึ้นระหว่างกัน ควรจะได้มีการปรึกษาหารือทำความเข้าใจกัน ฉะนั้นเมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง มีปัญหาเกี่ยวกับการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมายและแสดงความประสงค์ที่จะปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ให้ผู้บังคับบัญชานั้นให้โอกาสและรับฟังหรือสอบถามเกี่ยวกับปัญหาดังกล่าวเพื่อเป็นทางแห่งการทำความเข้าใจและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขั้นต้น

ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ประสงค์ที่จะปรึกษาหารือ หรือปรึกษาหารือแล้วไม่ได้รับคำชี้แจงหรือได้รับคำชี้แจงไม่เป็นที่พอใจ ก็ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างร้องทุกข์ได้

ข้อ ๙๔ การยื่นคำร้องทุกข์ ให้ยื่นเป็นหนังสือภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ข้อ ๙๕ หนังสือร้องทุกข์ต้องลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์และต้องประกอบด้วยสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและปัญหาของเรื่องให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับหรือระเบียบของสถาบันอย่างใดและให้แสดงความประสงค์ของการร้องทุกข์ด้วยว่าต้องการให้ผู้บังคับบัญชาวินิจฉัยและดำเนินการอย่างไร

ข้อ ๙๖ การร้องทุกข์ ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปหนึ่งชั้นจากผู้ปฏิบัติต่อตนก่อน หากผลการวินิจฉัยของผู้บังคับบัญชานั้นยังไม่เป็นที่พอใจให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบผลการวินิจฉัย เมื่อผู้อำนวยการวินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่สุด

(๒) ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการกรณีที่ ผู้อำนวยการเป็นผู้ปฏิบัติต่อตน เมื่อคณะกรรมการมีมติวินิจฉัยเป็นประการใดให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๙๗ เพื่อประโยชน์ในการนับระยะเวลาร้องทุกข์

(๑) ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถือวันที่ผู้ถูกสั่งลงลายมือชื่อรับทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ ถ้าผู้ถูกสั่งไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งและมีการแจ้งคำสั่งให้ผู้ถูกสั่งทราบกับมอบสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกสั่งแล้วทำบันทึกลงวันเดือนปี เวลา และสถานที่ที่แจ้งและลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานรู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้วให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ถ้าไม่อาจแจ้งให้ผู้ถูกส่งลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งได้โดยตรง และได้แจ้งเป็นหนังสือส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกส่ง ณ ที่อยู่ของผู้ถูกส่งซึ่งปรากฏตามหลักฐานของสถาบัน ในกรณีเช่นนี้ เมื่อได้รับใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนว่าผู้ถูกส่งได้รับเอกสารดังกล่าวหรือมีผู้แทนแล้ว ให้ถือว่าผู้ถูกส่งได้ทราบคำสั่งแล้วนับแต่วันที่ปรากฏว่ามีผู้รับใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียน

(๒) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่มีคำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์โดยตรง ให้ถือว่าวันที่มีหลักฐานยืนยันว่าผู้ร้องทุกข์รับทราบคำสั่งนั้นเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

(๓) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับหรือระเบียบของสถาบันต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ได้มีคำสั่งอย่างใด ให้ถือว่าวันที่ผู้ร้องทุกข์ควรได้ทราบถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ข้อ ๙๘ ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่ประสงค์จะให้มีการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ต่อไป จะขอถอนเรื่องร้องทุกข์ก่อนที่จะพิจารณาเรื่องร้องทุกข์เสร็จสิ้นก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นหรือส่งตรงต่อผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ เมื่อได้ถอนเรื่องร้องทุกข์แล้ว การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้นให้เป็นอันระงับ

ข้อ ๙๙ เมื่อได้รับหนังสือร้องทุกข์แล้ว ให้ผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ตามข้อ ๙๖ มีหนังสือแจ้งพร้อมทั้งสำเนาหนังสือร้องทุกข์ให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ทราบโดยเร็ว และให้ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์นั้นส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องและคำชี้แจงของตน (ถ้ามี) ไปเพื่อประกอบการพิจารณาภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันได้รับหนังสือ

ข้อ ๑๐๐ การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้ผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์พิจารณาจากเรื่องราวการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ และในกรณีจำเป็นและสมควรอาจขอเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากบุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาได้

ข้อ ๑๐๑ ให้ผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้รับหนังสือร้องทุกข์ เว้นแต่กรณีมีเหตุจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าวให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน และให้บันทึกแสดงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย

เมื่อพิจารณาเรื่องร้องทุกข์และได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์นั้นเสร็จแล้วให้แจ้งผลการพิจารณาวินิจฉัยให้ผู้อำนวยการทราบด้วย

ข้อ ๑๐๒ เมื่อผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์แล้ว

(๑) ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์นั้นถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับหรือระเบียบของสถาบันแล้ว ให้มีมติยกคำร้องทุกข์

(๒) ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์นั้นไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับหรือระเบียบของสถาบัน ให้มีมติให้แก้ไขโดยเพิกถอนหรือยกเลิกการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับหรือระเบียบของสถาบันนั้น หรือให้ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับหรือระเบียบของสถาบัน

(๓) ถ้าเห็นว่าการที่ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกชั้นนั้นไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับหรือระเบียบของสถาบันแต่บางส่วน และไม่ถูกต้องบางส่วน ให้มีมติให้แก้ไขหรือให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

(๔) ถ้าเห็นสมควรดำเนินการโดยประการอื่นใดเพื่อให้มีความถูกต้องตามกฎหมายและมีความเป็นธรรม ให้มีมติให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

การพิจารณามีมติตามวรรคหนึ่ง ให้บันทึกเหตุผลของการพิจารณาวินิจฉัยไว้ในสำนวนการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ด้วย

ข้อ ๑๐๓ เมื่อผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ได้มีมติตามข้อ ๑๐๑ แล้ว ให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้นในโอกาสแรกที่ทำได้ และเมื่อได้สั่งหรือปฏิบัติตามมติดังกล่าวแล้ว ให้แจ้งให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๐๔ การบริหารงานบุคคลที่ได้ดำเนินการไปก่อนที่มีการประกาศใช้ข้อบังคับนี้ ไม่ว่าจะดำเนินการไปแล้วหรืออยู่ระหว่างดำเนินการให้ถือว่าได้ดำเนินการโดยชอบแล้ว และให้ดำเนินการต่อไปตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วัน ๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(ศาสตราจารย์ประสิทธิ์ วัฒนาภา)

ประธานกรรมการสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล