

**ระเบียบ**

**โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)**

**ว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์  
ของเจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง**

ระเบียบโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)  
ว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

พ.ศ. ๒๕๔๗

โดยที่สมควรกำหนดระเบียบว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง  
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกา  
จัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว  
จึงออกระเบียบ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ว่าด้วยสวัสดิการและ  
สิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓. ในระเบียบนี้

“โรงพยาบาล” หมายความว่า โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว

“เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง” หมายความว่า เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว ซึ่งปฏิบัติ  
งานโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของโรงพยาบาล

“สิทธิประโยชน์” หมายความว่า สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน เงินเดือนหรือค่าจ้าง  
และ สวัสดิการของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตาม  
ประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลาเพื่อกิจส่วนตัว  
ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาเพื่ออุปสมบท ลาเพื่อประกอบพิธีฮัจย์ ลาเพื่อคลอดบุตร และลาเพื่อการไปศึกษา  
ฝึกอบรม ฝึกงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย

“เงินเดือนค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่โรงพยาบาลและเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็น  
ค่าตอบแทนในการทำงาน ตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็น รายชั่วโมง รายวัน  
รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำได้  
ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่โรงพยาบาลจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่และ  
ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิได้รับตาม  
ระเบียบนี้

“เงินเดือนค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า เงินเดือนค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลา การทำงานปกติ

“อัตราเงินเดือนค่าจ้างขั้นต่ำ” หมายความว่า อัตราเงินเดือนค่าจ้างที่คณะกรรมการกำหนดตามระเบียบนี้

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่โรงพยาบาล เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ตกลงกันตามข้อ ๕ ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่โรงพยาบาลจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่โรงพยาบาลจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่โรงพยาบาลจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่โรงพยาบาลจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่นซึ่งโรงพยาบาลตกลงจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

“เงินสะสม” หมายความว่า เงินที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างจ่ายเข้ากองทุนสงเคราะห์เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

“เงินสมทบ” หมายความว่า เงินที่โรงพยาบาลจ่ายสมทบให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เพื่อส่งเข้าสมทบกองทุนสงเคราะห์เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

“ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบต่อจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่โรงพยาบาล หรือตามคำสั่งของโรงพยาบาล

“เจ็บป่วย” หมายความว่า การที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

“สูญเสียสมรรถภาพ” หมายความว่า การสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของร่างกายหรือจิตใจ ภายหลังจากการรักษาด้วยวิธีการทางการแพทย์สิ้นสุดแล้ว

“เงินทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทนค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานและค่าทำศพ

“ค่าทดแทน” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามข้อ ๕๘ สำหรับการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญเสียของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามระเบียบนี้

“**ค่ารักษาพยาบาล**” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจรักษาพยาบาลและค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นเพื่อผลของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไปและหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทนหรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย

“**ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน**” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

“**การฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน**” หมายความว่า การจัดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยและสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานได้มีการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายหรือจิตใจ หรือการฟื้นฟูอาชีพ เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพของร่างกาย

“**ค่าทำศพ**” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนาของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว รักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจวินิจฉัยสั่งการ ออกข้อบังคับ ประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามระเบียบนี้

#### หมวด ๑

#### สิทธิประโยชน์

#### เกี่ยวกับวันและเวลาทำงาน

ข้อ ๕ ให้โรงพยาบาลประกาศเวลาทำงานปกติให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงาน แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง โดยไม่รวมเวลาพักและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

ในกรณีที่โรงพยาบาลไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้โรงพยาบาลและเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง โดยไม่รวมเวลาพัก และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

ข้อ ๖ ห้ามมิให้โรงพยาบาลให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในระเบียบคณะกรรมการ โรงพยาบาลอาจให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น

ข้อ ๗ ห้ามมิให้โรงพยาบาลให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน โรงพยาบาลอาจให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น

ข้อ ๘ ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามข้อ ๖ วรรคหนึ่งและชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามข้อ ๗ เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในระเบียบคณะกรรมการ

ข้อ ๙ ในวันที่มีการทำงาน ให้โรงพยาบาลจัดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน โรงพยาบาลและเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักรั้งหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

ในกรณีที่โรงพยาบาลและเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้

เวลาพักระหว่างการทำงาน ไม่นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ

ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง โรงพยาบาลต้องจัดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่ายี่สิบนาทีก่อนที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา

ความในวรรคหนึ่งและวรรคสี่มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป โดยได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

ข้อ ๑๐ ให้โรงพยาบาลจัดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน โรงพยาบาลและเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้

โรงพยาบาลและเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน โดยงานที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำแล้วแต่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๑๑ ให้โรงพยาบาลประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวัน

ให้โรงพยาบาลพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่โรงพยาบาลไม่อาจให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงาน ตามที่กำหนดในระเบียบคณะกรรมการให้โรงพยาบาลตกลง

กับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างว่า จะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือโรงพยาบาลจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

ข้อ ๑๒ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบวันทำงาน โดยให้โรงพยาบาลเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่โรงพยาบาลและเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตกลงกัน

สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี โรงพยาบาลอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

ข้อ ๑๓ ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามสิบวันทำงานขึ้นไป ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างแสดงใบรับรองของแพทย์ซึ่งเป็นผู้ที่ได้ขึ้นทะเบียนและได้รับอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมแนบกับใบลาด้วย

การลาป่วยไม่ถึงสามสิบวัน ไม่ว่าจะเป็นการลาครั้งเดียวหรือหลายครั้งติดต่อกัน ถ้าผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควรจะสั่งให้มีใบรับรองแพทย์ตามวรรคหนึ่งประกอบใบลาหรือสั่งให้ผู้ลาไปรับการตรวจจากแพทย์ของทางราชการเพื่อประกอบใบอนุญาตก็ได้

วันที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานและวันลาเพื่อคลอดบุตรตามข้อ ๒๒ มิให้ถือเป็นวันลาป่วยตามข้อนี้

ข้อ ๑๔ ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

ข้อ ๑๕ ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อกิจส่วนตัวได้ตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของโรงพยาบาล

ข้อ ๑๖ ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

ข้อ ๑๗ ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนาหรือเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่นับถือศาสนาอิสลามไม่เคยไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย มีสิทธิลาเพื่ออุปสมบทหรือเพื่อไปประกอบพิธีฮัจย์ได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ทั้งนี้ต้องปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน

ข้อ ๑๘ ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

การลาโดยได้รับเงินค่าจ้างหรือเงินอื่นใดที่โรงพยาบาลจ่ายให้ผู้ลา ต้องทำสัญญาการรับทุนไว้กับโรงพยาบาลและต้องกลับมาปฏิบัติงานตามสัญญาการรับทุนนั้น

ข้อ ๑๙ ในกรณีมีความจำเป็น โรงพยาบาลอาจเรียกผู้ลาพักผ่อนประจำปีหรือผู้ลากิจส่วนตัวกลับมาทำงานก่อนครบกำหนดได้

ข้อ ๒๐ การลาทุกรกรณี ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เป็นไปตามผู้มีอำนาจอนุญาตกำหนด

**หมวด ๒**  
**สิทธิประโยชน์**  
**เกี่ยวกับ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างหญิง**

---

ข้อ ๒๑ กรณีเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ถ้าโรงพยาบาลเห็นสมควรหรือหญิงมีครรภ์นั้นขอเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอด โดยมีใบรับรองของแพทย์ของโรงพยาบาล ให้โรงพยาบาลพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างนั้น

ข้อ ๒๒ ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน

วันลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

ข้อ ๒๓ ห้ามมิให้โรงพยาบาลเลิกจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

**หมวด ๓**  
**สิทธิประโยชน์**  
**เกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด**

---

ข้อ ๒๔ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้ได้รับเงินเดือนค่าจ้าง ไม่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือน ค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามที่คณะกรรมการได้กำหนด

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่งานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากัน ให้โรงพยาบาลกำหนดเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เท่าเทียมกันไม่ว่าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

ข้อ ๒๖ ให้โรงพยาบาลจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง บรรดาที่จ่ายเป็นเงินต้องจ่ายเงินตราไทย

ข้อ ๒๗ ให้โรงพยาบาลจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ณ โรงพยาบาล ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่นต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ ๒๘ ให้โรงพยาบาลจ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างเท่ากับเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

- (๑) วันหยุดประจำสัปดาห์ เว้นแต่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างรายวัน รายชั่วโมง
- (๒) วันหยุดตามประเพณี

(๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ข้อ ๒๘ ให้โรงพยาบาลจ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างในวันลาป่วยตามข้อ ๑๓ เท่ากับอัตราเงินเดือนค่าจ้างในระหว่างลาได้ ในปีหนึ่งไม่เกินหกสัปดาห์ทำการ แต่ถ้าผู้อำนวยการเห็นสมควรจะให้จ่ายเงินเดือนค่าจ้างต่อไปอีกได้แต่ไม่เกินหกสัปดาห์ทำการ

ในกรณีเจ้าหน้าที่และลูกจ้างใช้สิทธิลาทำหมันตามข้อ ๑๔ ให้โรงพยาบาลจ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างในวันลาวันนั้นด้วย

ข้อ ๓๐ ให้โรงพยาบาลจ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงในวันลาคลอดบุตร เท่ากับเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินหกสัปดาห์ทำการ

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้ใช้สิทธิลาบางส่วนแล้วเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการคลอดบุตรตามข้อ ๑๕ ในปีใดแล้ว ให้มีสิทธิลาบางส่วนด้วยที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างได้อีกตามจำนวนวันที่เหลืออยู่

ข้อ ๓๑ ให้โรงพยาบาลจ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เพื่อลาบางส่วนตามข้อ ๑๕ เท่ากับเงินเดือนค่าจ้างในวันทำการตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสี่สัปดาห์ ในวันในปีที่เริ่มปฏิบัติงานได้ไม่เกินสี่สัปดาห์ทำการ

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ลาคลอดบุตรตามข้อ ๒๒ หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีก ให้มีสิทธิลาบางส่วนด้วยเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการคลอดบุตร โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างได้อีกไม่เกินสามสัปดาห์ทำการ

การลาบางส่วนรวมทั้งลาบางส่วนเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการคลอดบุตรของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้าง แต่ปีละไม่เกินสี่สัปดาห์ทำการ

การลาคลอดบุตรและลาบางส่วนเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการคลอดบุตรตามความในวรรคสอง หากประสงค์จะลาบางส่วนเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อไปอีกได้ไม่เกินหนึ่งร้อยห้าสัปดาห์ทำการ โดยไม่มีสิทธิรับเงินเดือนค่าจ้างระหว่างลา

ข้อ ๓๒ ให้โรงพยาบาลจ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างในวันลาเพื่อรับราชการทหารตามข้อ ๑๖ เท่ากับเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสัปดาห์

ข้อ ๓๓ ให้โรงพยาบาลจ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างในวันลา เพื่ออุปสมบทในพระพุทธศาสนาหรือไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ตามข้อ ๑๗ เท่ากับเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

ข้อ ๓๔ ให้โรงพยาบาลจ่ายเงินเดือนค่าจ้างแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างในวันลาไปศึกษา ฝึกอบรมดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ตามข้อ ๑๘ เท่ากับเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับโรงพยาบาลและในสัญญาการรับทุน

ข้อ ๓๕ ให้โรงพยาบาลจ่ายเงินค่าวิชาชีพ ให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีวุฒิสายวิชาชีพและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ใช้วุฒิสายวิชาชีพนั้น หรือเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีวุฒิสายวิชาชีพและโรงพยาบาลได้มอบหมายให้ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่ใด ตามวิชาชีพและอัตราในบัญชีต่อท้ายข้อบังคับ



โรงพยาบาล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2544 ทั้งนี้ ไม่ก่อนวันที่ได้รับวุฒิสายวิชาชีพนั้น เว้นแต่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่บรรจุครั้งแรกในตำแหน่งที่ไม่ใช่วุฒิสายวิชาชีพ หรือ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้ขอเปลี่ยนงานไปปฏิบัติในตำแหน่งที่ไม่ใช่วุฒิสายวิชาชีพนั่นเอง ให้ระงับจ่ายเงินค่าวิชาชีพ

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างใดที่สัญญาจ้าง ได้รวมเงินค่าวิชาชีพไว้กับเงินเดือนค่าจ้างแล้วมิให้ได้รับเงินค่าวิชาชีพอีก

เงินค่าวิชาชีพ ไม่ใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานของโรงพยาบาลเป็นการชั่วคราว ตามที่กฎหมายกำหนด

ข้อ ๓๖ ในกรณีโรงพยาบาลให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้โรงพยาบาลจ่ายค่าล่วงเวลาให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราเงินเดือนค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

ข้อ ๓๗ ในกรณีที่โรงพยาบาลให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ หรือข้อ ๑๒ ให้โรงพยาบาลจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างในอัตรา ดังต่อไปนี้

- (๑) สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งมีสิทธิได้รับเงินเดือนค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายเพิ่มขึ้นจากเงินเดือนค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของอัตราเงินเดือนค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ
- (๒) สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนค่าจ้างในวันหยุด ให้จ่ายไม่น้อยกว่าสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

ข้อ ๓๘ ในกรณีที่โรงพยาบาลให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้โรงพยาบาลจ่ายค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าสามเท่าของอัตราเงินเดือนค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

ข้อ ๓๙ ในกรณีที่โรงพยาบาลมิได้จัดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างหยุดงาน หรือจัดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างหยุดงานน้อยกว่าที่กำหนดไว้ตาม ข้อ ๑๐ ข้อ ๑๑ และข้อ ๑๒ ให้โรงพยาบาลจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อ ๓๖ และ ข้อ ๓๗ เสมือนว่าโรงพยาบาลให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานในวันหยุด

ข้อ ๔๐ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่หรือซึ่งโรงพยาบาลให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตาม ข้อ ๓๖ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตาม ข้อ ๓๗ แต่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งโรงพยาบาลให้ทำงานตาม (๒) (๓) (๔) หรือ (๕) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราเงินเดือนค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

- (๑) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนผู้อำนวยการสำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง
- (๒) งานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(๓) งานอยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินอันมิใช่หน้าที่การทำงานตามปกติของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(๔) งานที่ต้องอยู่ประจำการ เพื่อเหตุฉุกเฉินและจำเป็น

(๕) งานอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

ทั้งนี้ เว้นแต่โรงพยาบาลตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ ๔๑ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตาม ข้อ ๔๐ (๑) ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดตาม ข้อ ๓๗ เว้นแต่โรงพยาบาลตกลงจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ ๔๒ ในกรณีที่โรงพยาบาลเลิกจ้างโดยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างมิได้มีความผิดตามข้อ ๖๖ ให้โรงพยาบาลจ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างพึงมีสิทธิ

ข้อ ๔๓ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้รับเงินเดือนค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราเงินเดือนค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหมายถึงเงินเดือนค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

ข้อ ๔๔ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณชั่วโมงทำงานล่วงเวลา ในกรณีที่โรงพยาบาลกำหนดเวลาทำงานปกติเป็นสัปดาห์ ให้นับวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลา เป็นวันทำงาน

ข้อ ๔๕ ให้โรงพยาบาลจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณเงินเดือนค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้งเว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณเงินเดือนค่าจ้างนอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่โรงพยาบาลและเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่โรงพยาบาลเลิกจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้โรงพยาบาลจ่ายเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิได้รับ ให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

ข้อ ๔๖ ในกรณีที่โรงพยาบาลให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติในวันหยุด ให้โรงพยาบาลจ่ายเงินเดือนค่าจ้างเท่ากับเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ซึ่ง ไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนค่าจ้างในวันหยุด ตามข้อ ๒๘ (๑) สำหรับการเดินทางนั้น

ข้อ ๔๗ ในกรณีที่โรงพยาบาลให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างเดินทางไปทำงานในท้องถิ่นอื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามข้อ ๓๕ และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามข้อ ๓๖ ในระหว่างเดินทาง แต่สำหรับการเดินทางในวันหยุดให้โรงพยาบาลจ่ายเงินเดือนค่าจ้างเท่ากับเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนค่าจ้างในวันหยุดตามข้อ ๒๘ (๑) ด้วย เว้นแต่โรงพยาบาลตกลงจ่ายค่าล่วงเวลาหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ ๔๘ ให้โรงพยาบาลออกค่าใช้จ่ายสำหรับการเดินทางตาม ข้อ ๔๖ และ ข้อ ๔๗

ข้อ ๔๙ ในกรณีที่โรงพยาบาลตกลงจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตราสูงกว่าที่กำหนดไว้ ข้อ ๓๖ และ ข้อ ๓๗ และ ๓๘ ก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงดังกล่าว

ข้อ ๕๐ ในกรณีที่โรงพยาบาลมีความจำเป็นต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว โดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่มีสาเหตุสุดวิสัย ให้โรงพยาบาลจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้รับก่อนโรงพยาบาลหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่โรงพยาบาลไม่ได้ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงาน

ข้อ ๕๑ ห้ามมิให้โรงพยาบาลหักเงินเดือนค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และ ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

- (๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้
- (๒) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
- (๓) เป็นเงินประกันหรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่โรงพยาบาล ซึ่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
- (๔) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (๒) (๓) และ (๔) ในแต่ละกรณีห้ามมิให้หักเกินร้อยละสิบ และจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตาม ข้อ ๔๕ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ ๕๒ ในกรณีที่โรงพยาบาลต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง หรือมีข้อตกลงกับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเกี่ยวกับการจ่ายเงินตาม ข้อ ๒๖ ข้อ ๒๗ หรือการหักเงินตาม ข้อ ๕๑ โรงพยาบาลต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ

หมวดที่ ๔  
สิทธิประโยชน์  
เกี่ยวกับเงินทดแทน

---

ข้อ ๕๓ เมื่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้โรงพยาบาลจัดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้โรงพยาบาลจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในระเบียบของคณะกรรมการ

ให้โรงพยาบาลจ่ายค่ารักษาพยาบาลตามวรรคหนึ่ง โดยไม่ชักช้าเมื่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้างแจ้งให้โรงพยาบาลทราบ

ข้อ ๕๔ กรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้โรงพยาบาลจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามความจำเป็นตามหลักเกณฑ์วิธีการและอัตราที่กำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการ

ข้อ ๕๕ เมื่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้โรงพยาบาลจ่ายค่าทำศพของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเป็นจำนวนหนึ่งร้อยเท่าของอัตราสูงสุดของเงินเดือนค่าจ้างขั้นต่ำรายวัน ตามประกาศคณะกรรมการ

ข้อ ๕๖ ในกรณีเจ้าหน้าที่และลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายโดยไม่มีผู้จัดการศพ ให้โรงพยาบาลจัดการศพของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างไปพลางก่อนจนกว่าผู้มีสิทธิตามข้อ ๕๕ จะมาขอเป็นผู้จัดการศพ แต่โรงพยาบาลจะใช้ค่าทำศพเกินหนึ่งในสามของค่าทำศพตามข้อ ๕๕ ไม่ได้ ถ้าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างถึงแก่ความตายครบเจ็ดสิบสองชั่วโมงแล้ว ยังไม่มีผู้มีสิทธิตามข้อ ๕๕ มาขอเป็นผู้จัดการศพ ให้โรงพยาบาลจัดการศพตามประเพณีทางศาสนาของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น โดยคำนึงถึงฐานะทางสังคมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ในกรณีนี้ให้โรงพยาบาลใช้ค่าทำศพส่วนที่เหลือได้

ข้อ ๕๗ เมื่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย ให้โรงพยาบาลจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามข้อ ๕๕ แล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้

- (๑) ร้อยละหกสิบของเงินเดือนค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวันไม่ว่าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะตามข้อ (๒) ด้วยหรือไม่ก็ตาม โดยจ่ายตั้งแต่วันแรกที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ไปจนตลอดระยะเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ แต่ต้องไม่เกินหนึ่งปี

- (๒) ร้อยละหกสิบของเงินเดือนค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย โดยจ่ายตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะและตามระยะเวลาที่ต้องจ่ายให้ตามที่คณะกรรมการกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบปี
- (๓) ร้อยละหกสิบของเงินเดือนค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทุพพลภาพ โดยจ่ายตามประเภทของการทุพพลภาพและตามระยะเวลาที่จะต้องจ่ายตามที่คณะกรรมการกำหนด แต่ต้องไม่เกินสิบห้าปี
- (๔) ร้อยละหกสิบของเงินเดือนค่าจ้างรายเดือน สำหรับกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย มีกำหนดแปดปี

การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ซึ่งเป็นเหตุให้สูญเสียอวัยวะของร่างกายหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะไปเพียงบางส่วน ในการคิดค่าทดแทนให้เทียบอัตราส่วนร้อยละจากจำนวนระยะเวลาที่กำหนดไว้ สำหรับการสูญเสียอวัยวะหรือสูญเสียสมรรถภาพในการทำงานของอวัยวะประเภทนั้น ตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณเงินเดือนค่าจ้างรายเดือนให้เป็นไปตามประกาศกำหนดของคณะกรรมการ

ค่าทดแทนตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองต้องไม่น้อยกว่าค่าทดแทนรายเดือนต่ำสุด และไม่มากกว่าค่าทดแทนรายเดือนสูงสุดตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๕๘ ในกรณีที่โรงพยาบาลจ่ายค่าทดแทนตามข้อ ๕๗ (๒) หรือ (๓) และต่อมาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้ถึงแก่ความตายในขณะที่ยังรับค่าทดแทนไม่ครบระยะเวลาตามสิทธิดังกล่าว ให้โรงพยาบาลจ่ายค่าทดแทนให้แก่ผู้มีสิทธิตามข้อ ๕๘ ต่อไป จนครบกำหนดระยะเวลาตามสิทธิ แต่ทั้งนี้ระยะเวลาการจ่ายค่าทดแทนรวมกันต้องไม่เกินแปดปี

ข้อ ๕๙ เมื่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้บุคคลดังต่อไปนี้เป็นผู้มีสิทธิรับเงินทดแทนจากโรงพยาบาล

- (๑) บิดามารดา
- (๒) สามีหรือภรรยา
- (๓) บุตรมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี เว้นแต่เมื่อมีอายุครบสิบแปดปีและยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่
- (๔) บุตรมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ซึ่งอยู่ในอุปการะของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างก่อนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

ให้บุตรของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งเกิดภายในสามร้อยสิบวันนับแต่วันที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิดเหตุสูญหายมีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด

ในกรณีที่ไม่มีผู้มีสิทธิตามวรรคหนึ่ง ให้โรงพยาบาลจ่ายค่าทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างก่อนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย แต่ผู้อยู่ในอุปการะดังกล่าวจะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ตายหรือสูญหาย

ข้อ ๖๐ ให้ผู้มีสิทธิตามข้อ ๕๘ ได้รับส่วนแบ่งในเงินทดแทนเท่ากัน

ในกรณีที่สิทธิได้รับเงินทดแทนสิ้นสุดลงเพราะผู้มีสิทธิตามข้อ ๕๘ ผู้หนึ่งผู้ใดถึงแก่ความตาย หรือสามีหรือภรรยาสมรสใหม่หรือมิได้สมรสใหม่แต่มีพฤติการณ์ แสดงให้เห็นว่าอยู่กันฉันสามีหรือภรรยากับหญิงอื่นหรือชายอื่น หรือบุตรไม่มีลักษณะตามข้อ ๕๘ (๑) หรือ (๔) อีกต่อไป ให้นำส่วนแบ่งของผู้หมดสิทธิเพราะเหตุใดดังกล่าวไปเฉลี่ยให้แก่ผู้มีสิทธิอื่นต่อไป

ข้อ ๖๑ โรงพยาบาลไม่ต้องจ่ายเงินทดแทนในการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเพราะเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (๑) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างเสพของมีเมาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้
- (๒) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย

#### หมวด ๕

#### สิทธิประโยชน์ เกี่ยวกับสวัสดิการ

ข้อ ๖๒ ในโรงพยาบาลให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในโรงพยาบาล ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน

คณะกรรมการสวัสดิการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

คณะกรรมการสวัสดิการโรงพยาบาล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (๑) ร่วมหารือกับโรงพยาบาลเพื่อจัดสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
- (๒) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่โรงพยาบาลในการจัดสวัสดิการสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
- (๓) ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง
- (๔) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างต่อคณะกรรมการบริหาร

ข้อ ๖๓ โรงพยาบาลต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะกรรมการด้านสวัสดิการในโรงพยาบาลอย่างน้อยสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง

ข้อ ๖๔ ให้โรงพยาบาลปิดประกาศการจัดสวัสดิการตามที่กำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการหรือตามที่มีข้อตกลงกับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้จัดขึ้น ไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้ทราบ ณ โรงพยาบาล

**หมวด ๖**  
**สิทธิประโยชน์**  
**เกี่ยวกับค่าชดเชย**

---

ข้อ ๖๕ ให้โรงพยาบาลจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

(๑) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

(๒) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน

(๓) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(๔) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

(๕) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

การเลิกจ้างตามข้อนี้ หมายความว่า การกระทำใดที่โรงพยาบาลไม่ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเป็เพราะเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างหรือเหตุอื่นใด และหมายความรวมถึงกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างไม่ได้ทำงานและไม่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างเพราะเหตุที่โรงพยาบาลไม่สามารถดำเนินกิจการต่อไป

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสามจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของโรงพยาบาล ซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอนหรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยโรงพยาบาลและเจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

ข้อ ๖๖ โรงพยาบาลไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

- (๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่โรงพยาบาล
- (๒) จงใจทำให้โรงพยาบาลได้รับความเสียหาย
- (๓) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้โรงพยาบาลได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของโรงพยาบาลอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และโรงพยาบาลได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรง โรงพยาบาลไม่จำเป็นต้องตักเตือน  
หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้กระทำความผิด
- (๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคืนหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (๖) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

#### หมวด ๗

#### กองทุนสงเคราะห์เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

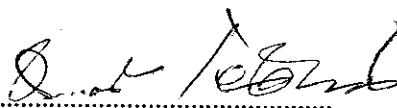
ข้อ ๖๗ ให้โรงพยาบาลจัดให้มีกองทุนสงเคราะห์เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นทุนสงเคราะห์เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ในกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างออกจากงานหรือตาย หรือในกรณีอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการ

การเป็นสมาชิกกองทุนสงเคราะห์ต้องได้รับความสมัครใจของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ ๖๘ ให้โรงพยาบาลจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่งแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้เป็นสมาชิกกองทุน ตามอัตราที่กำหนดระเบียบของกองทุนนั้น

ประกาศ ณ วันที่ 27 กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗

ว่าที่ร้อยตรี



(สมเจตน์ เลิศไทรภพ)

ประธานกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว





ระเบียบโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)  
ว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง  
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

โดยที่สมควรกำหนดระเบียบว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง  
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกา  
จัดตั้งโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๔๓ คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว  
จึงได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๗ / ๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๕๑ และครั้งที่ ๘ / ๒๕๕๑ เมื่อ  
วันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๕๑ ให้ออกระเบียบ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ว่าด้วยสวัสดิการและ  
สิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๒. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้เพิ่มข้อความในบรรทัดต่อไปจากวรรคสุดท้ายของระเบียบในข้อ ๓ ของระเบียบ  
โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และ  
ลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ ว่า

“ **“ค่าครองชีพชั่วคราว”** หมายความว่า เงินที่โรงพยาบาลจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง  
ช่วงระยะเวลาหนึ่งในภาวะที่เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจ หรือ มีเหตุการณ์พิเศษเกิดขึ้น ทำให้ค่าครองชีพ  
สูงขึ้น เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน ”

ข้อ ๔ ให้ยกเลิกความในข้อ ๖๒, ๖๓ และ ๖๔ แห่งระเบียบโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)  
ว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๔๗ และใช้ความต่อไปนี้แทน

“ ข้อ ๖๒ ในโรงพยาบาลให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในโรงพยาบาล ประกอบด้วยผู้แทนฝ่าย  
เจ้าหน้าที่และลูกจ้างอย่างน้อยห้าคน

คณะกรรมการสวัสดิการให้มาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการ  
กำหนด

คณะกรรมการสวัสดิการโรงพยาบาล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ร่วมหารือกับโรงพยาบาลเพื่อจัดสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(๒) ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่โรงพยาบาลในการจัดสวัสดิการสำหรับ  
เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(๓) ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่โรงพยาบาลจัดให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(๔) เสนอข้อคิดเห็น และแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง  
ต่อคณะกรรมการบริหาร

โรงพยาบาลต้องจัดให้มีการประชุมหารือกับคณะทำงานด้านสวัสดิการในโรงพยาบาล อย่างน้อย  
สามเดือนต่อหนึ่งครั้ง

ข้อ ๖๓ ให้โรงพยาบาลเปิดเผยประกาศการจัดสวัสดิการตามที่กำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการ  
หรือตามที่มีข้อตกลงกับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้จัดขึ้นไว้ในที่เปิดเผยเพื่อให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้ทราบ  
ณ โรงพยาบาล

ข้อ ๖๔ ในกรณีเกิดสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจหรือมีเหตุพิเศษอื่นใด ทำให้เกิดปัญหาค่าครองชีพ  
หรือความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจสูงขึ้น เกิดความเดือดร้อนแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของโรงพยาบาล  
ให้ผู้อำนวยการพิจารณากำหนดเกณฑ์คำนวณเงินเพื่อเพิ่มเป็นค่าครองชีพชั่วคราวตามสถานการณ์ เหตุผล  
ความจำเป็น ให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างบางระดับหรือทั้งหมด เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติ "

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๑

ว่าที่ร้อยตรี



(สมเจตน์ เลิศไตรภพ)

ประธานกรรมการบริหารโรงพยาบาลบ้านแพ้ว