



ระเบียบสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่ข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ กำหนดให้มีการพัฒนาผู้ปฏิบัติและการสร้างเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และกำหนดให้ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ (๔) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ และข้อ ๓๓ ข้อ ๓๔ และข้อ ๓๖ ของข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“คณะกรรมการบริหาร” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงานหรือลูกจ้างของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานใหม่” หมายความว่า การพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งหรือการจ้างเป็นผู้ปฏิบัติงานก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ ตามความของข้อ ๓๓ ของข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖

“การพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง” หมายความว่า การพัฒนาพนักงานก่อนเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง ตามความของข้อ ๓๔ ของข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖

/“การพัฒนา...

“การพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ” หมายความว่า การพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามความของข้อ ๓๕ ของข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖

“การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานใหม่ การพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ

“ทุนของสถาบัน” หมายความว่า เงินใดๆ ที่สถาบันจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ ไม่ว่าจะเป็นเงินของสถาบันเอง หรือเงินที่สถาบันได้รับจากบุคคลอื่น ทั้งนี้ให้หมายความรวมถึงเงินเดือนและเงินสวัสดิการอย่างอื่นที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับจากสถาบันในระหว่างการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจด้วย

ข้อ ๔ ระเบียบนี้ไม่ใช่บังคับแก่การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน

(๑) ตามแผนพัฒนารายบุคคล

(๒) ที่มีระยะเวลาติดต่อกันไม่เกินครั้งละสามสัปดาห์

ข้อ ๕ บรรดาระเบียบที่ได้ออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ (๔) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ ที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้บังคับ

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้คณะกรรมการบริหารเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการบริหารให้เป็นที่สุด

ข้อ ๖ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

หมวด ๑

คณะกรรมการบริหาร

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการบริหารมีหน้าที่ดำเนินการใด ๆ ให้เป็นไปตามระเบียบนี้ รวมทั้ง

(๑) กำหนดหลักสูตรและหรือสาขาวิชาเพื่อการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานตามความต้องการของสถาบัน

(๒) กำหนดข้อปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานในระหว่างการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน

(๓) กำหนดค่าใช้จ่ายสำหรับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในแต่ละกรณีตามความเหมาะสม

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการ

ข้อ ๘ ให้ผู้อำนวยการอนุมัติให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานตามข้อกำหนดของคณะกรรมการบริหาร

หมวด ๒
การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานใหม่

ข้อ ๙ ให้จัดให้มีการปฐมนิเทศและการฝึกปฏิบัติงานผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งหรือการจ้างให้เป็นผู้ปฏิบัติงานใหม่ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ

ข้อ ๑๐ การปฐมนิเทศจะต้องประกอบด้วยการให้ความรู้เกี่ยวกับ

- (๑) พระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕
- (๒) ระเบียบของสถาบันที่เกี่ยวข้อง
- (๓) ข้อบังคับในการทำงาน
- (๔) สายการบังคับบัญชา
- (๕) วัฒนธรรมและธรรมาภิบาล
- (๖) จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน
- (๗) หน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๘) หลักปฏิบัติสำหรับการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี
- (๙) ความรู้อื่น ๆ ที่จำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๑๑ ในการฝึกปฏิบัติงานต้องฝึกปฏิบัติงานจริงกับผู้บังคับบัญชา โดยจะต้องฝึกปฏิบัติงานในเรื่องดังต่อไปนี้

- (๑) กระบวนการทำงาน
- (๒) วิธีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย
- (๓) ทักษะในการทำงาน
- (๔) ปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

การฝึกปฏิบัติงานต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่าสัปดาห์วันทำการ

ข้อ ๑๒ ให้ผู้บังคับบัญชาของผู้ปฏิบัติงานใหม่ประเมินความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานใหม่เสนอผู้อำนวยการภายในหนึ่งเดือนนับจากเริ่มทำงานของผู้ปฏิบัติงานใหม่

หมวด ๓
การพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๑๓ ผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับการเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหารต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๑๔ การพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่งต้องประกอบด้วย

- (๑) การฝึกปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่
- (๒) การเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เหมาะสม
- (๓) การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม
- (๔) การเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระเบียบและวิธีการทำงานในตำแหน่งใหม่
- (๕) การเสริมสร้างความรู้อื่นๆ ที่เหมาะสม

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ไม้อาจดำเนินการพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ก่อนดำรงตำแหน่งใหม่ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดๆ ให้จัดให้มีการพัฒนาเพื่อเลื่อนตำแหน่งภายหลังการดำรงตำแหน่งโดยเร็ว

หมวด ๔
การพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ

ข้อ ๑๖ การพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ ได้แก่การดำเนินการดังต่อไปนี้ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการในประเทศหรือในต่างประเทศ

- (๑) การศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน
- (๒) การปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การปฏิบัติงานสอน
- (๔) การปฏิบัติงานวิชาการ
- (๕) การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์หรือการพัฒนาตนเอง
- (๖) การแลกเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน
- (๗) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ

ข้อ ๑๗ ในการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ ผู้ปฏิบัติงานอาจได้รับทุนอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (๑) ทุนที่สถาบันจัดให้
- (๒) ทุนที่บุคคล นิติบุคคล หรือรัฐบาล ทั้งในประเทศและต่างประเทศให้แก่สถาบัน
- (๓) ทุนที่บุคคล นิติบุคคล หรือรัฐบาล ทั้งในประเทศและต่างประเทศให้แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง
- (๔) ทุนส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากแหล่งเงินอื่น ทุนที่สถาบันจัดให้ ให้ใช้จากแหล่งเงินเดียวกัน แต่ถ้าแหล่งเงินนั้นไม่เพียงพอ ให้สถาบันสมทบจากเงินของสถาบันเอง

ข้อ ๑๙ ในการพิจารณาอนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจด้วยทุนที่สถาบันจัดให้ จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (๑) เป็นไปตามแผนความต้องการของสถาบัน
- (๒) อัตราค่าจ้างที่เหลืออยู่เพียงพอกับการปฏิบัติภารกิจของสถาบัน และไม่มีการขออัตราค่าจ้างเพิ่ม
- (๓) สถาบันได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๐ ในการพิจารณาอนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจด้วยทุนที่บุคคล นิติบุคคล หรือรัฐบาล ทั้งในประเทศและต่างประเทศให้แก่สถาบัน จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (๑) คณะกรรมการบริหารเป็นผู้พิจารณาผู้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมที่สุด
- (๒) อัตราค่าจ้างที่เหลืออยู่เพียงพอกับการปฏิบัติภารกิจของสถาบัน และไม่มีการขออัตราค่าจ้างเพิ่ม
- (๓) สถาบันได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๑ ในการพิจารณาอนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจด้วยทุนที่บุคคล นิติบุคคล หรือรัฐบาล ทั้งในประเทศและต่างประเทศให้แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (๑) เป็นไปตามแผนความต้องการของสถาบัน
- (๒) อัตราค่าจ้างที่เหลืออยู่เพียงพอกับการปฏิบัติภารกิจของสถาบัน และไม่มีการขออัตราค่าจ้างเพิ่ม
- (๓) สถาบันได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๒ ในการพิจารณาอนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจด้วยทุนของผู้ปฏิบัติงานเอง จะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (๑) เป็นไปตามแผนความต้องการของสถาบัน
- (๒) อัตราค่าจ้างที่เหลืออยู่เพียงพอกับการปฏิบัติภารกิจของสถาบัน และไม่มีการขออัตราค่าจ้างเพิ่ม
- (๓) สถาบันได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๓ ผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) เป็นพนักงานของสถาบัน
- (๒) ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี
- (๓) มีเวลากลับมาปฏิบัติงานเพียงพอตามข้อผูกพันได้ครบก่อนเกษียณอายุ
- (๔) ผู้บังคับบัญชารับรองว่าเป็นผู้ที่มีความประพฤติดีและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่
- (๕) เป็นผู้ที่ไม่อยู่ในระหว่างถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย
- (๖) เป็นผู้มีร่างกายสมบูรณ์และมีสุขภาพอนามัยดี

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานที่เคยได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจมาก่อนแล้ว ต้องมีเวลากลับมาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ข้อ ๒๕ สำหรับผู้ที่ได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจในต่างประเทศ จะต้องมีความรู้ภาษาต่างประเทศที่เหมาะสมด้วย

ข้อ ๒๖ ลูกจ้างอาจได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจได้โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร

ข้อ ๒๗ การพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจจะต้องมีระยะเวลาไม่เกินกว่าสี่ปี ในกรณีที่เห็นสมควรผู้อำนวยการอาจอนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจเกินกว่าสี่ปีได้ แต่ต้องไม่เกินกว่าหกปี

หมวด ๕

สิทธิระหว่างการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ

ข้อ ๒๘ ในระหว่างการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิ

(๑) ได้รับเงินเดือนในอัตราขณะที่ได้รับอนุมัติให้ได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ และยังคงมีสิทธิได้รับสวัสดิการตามเดิม

(๒) ยังคงดำรงตำแหน่งตามเดิมในขณะที่ได้รับอนุมัติให้ได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ

(๓) เมื่อสิ้นสุดการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจแล้ว ยังคงมีสิทธิกลับมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิม

ข้อ ๒๙ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจจะได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนและหรือเลื่อนตำแหน่งได้เมื่อได้กลับมาปฏิบัติงานแล้วไม่น้อยกว่าแปดเดือน

/หมวด ๖...

หมวด ๖
การชดใช้ทุน

ข้อ ๓๐ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจจากทุนตามข้อ ๑๗ (๑) หรือ ข้อ ๑๗ (๒) ต้องกลับมาปฏิบัติงานให้สถาบันเป็นเวลาสองเท่าของเวลาที่พัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ หรือชดใช้ทุนของสถาบันที่ได้รับระหว่างการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ พร้อมเบี้ยปรับเป็นเงินอีกสองเท่าของทุนของสถาบันและดอกเบี้ยตามที่กำหนดในสัญญา

ข้อ ๓๑ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจจากทุนตามข้อ ๑๗ (๓) หรือ ข้อ ๑๗ (๔) ต้องกลับมาปฏิบัติงานให้สถาบันเป็นเวลาหนึ่งเท่าของเวลาที่พัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ หรือชดใช้ทุนของสถาบันที่ได้รับระหว่างการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ พร้อมเบี้ยปรับเป็นเงินอีกสองเท่าของทุนสถาบันและดอกเบี้ยตามที่กำหนดในสัญญา

ข้อ ๓๒ ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจกลับมาปฏิบัติงานไม่ครบกำหนดเวลาให้ลดจำนวนเงินที่จะต้องชดใช้และเบี้ยปรับลงตามส่วน

ข้อ ๓๓ การผ่อนผันการชดใช้ทุนของสถาบัน การนับเวลาการชดใช้ การบังคับชำระหนี้และการผ่อนผันการชำระหนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการทำสัญญา และการชดใช้ทุน กรณีรับทุน ลาศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติงานวิจัย และปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๘

หมวด ๗
การทำสัญญา

ข้อ ๓๔ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้การพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจมีระยะเวลาติดต่อกันเกินกว่าสามสิบวันต้องทำสัญญากับสถาบันตามแบบที่สถาบันกำหนดก่อน และต้องมีผู้ค้ำประกันการปฏิบัติตามสัญญาด้วย

ข้อ ๓๕ ผู้ค้ำประกันจะต้องทำสัญญาค้ำประกันตามแบบที่สถาบันกำหนด ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการทำสัญญา และการชดใช้ทุน กรณีรับทุน ลาศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติงานวิจัย และปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๘

หมวด ๘
การกำกับดูแล

ข้อ ๓๖ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจต้องรายงานตัวเพื่อเข้าปฏิบัติงานภายในเจ็ดวันนับจากวันสิ้นสุดการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ เว้นแต่กรณีจำเป็นที่ไม่อาจก้าวล่วงได้

ข้อ ๓๗ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจต้องรายงานผลการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจเสนอผู้อำนวยการทุกหกเดือน

ในกรณีที่ระยะเวลาการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจน้อยกว่าหกเดือน และกรณีที่สิ้นสุดระยะเวลาการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ ให้รายงานผลการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจภายในสามสิบวันนับจากวันสิ้นสุดการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ

ข้อ ๓๘ ในกรณีที่การพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจเป็นการศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี หรือเป็นการปฏิบัติงานวิจัย ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจต้องมอบวิทยานิพนธ์ หรือรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์จำนวนสองฉบับให้สถาบันภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่สำเร็จการศึกษา หรือวันที่สิ้นสุดการวิจัย

ข้อ ๓๙ ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจไม่รายงานผลการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ ไม่ส่งมอบวิทยานิพนธ์ หรือรายงานผลการวิจัย โดยไม่มีเหตุอันควร ผู้อำนวยการอาจให้ยุติการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจ หรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่เห็นสมควรก็ได้

ข้อ ๔๐ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการพัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจจะเปลี่ยนแปลงกำหนดระยะเวลาหรือสถานที่พัฒนาเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผิดไปจากที่ได้รับอนุมัติไว้มิได้ เว้นแต่ได้รับอนุมัติจากผู้อำนวยการ

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๑ การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้บังคับตามระเบียบเดิมที่ใช้บังคับอยู่ไปจนกว่าการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานนั้นจะสิ้นสุด

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายพีรพล สุทธิวิเศษศักดิ์)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข