

ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรให้มีระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

อาศัยอำนาจความในมาตรา ๒๘ (๔) แห่งพระราชบัญญัติความมั่นคงด้านวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ โดยมติคณะกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติเมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒ คณะกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติจึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวัคซีนแห่งชาติ

“คณะกรรมการบริหารสถาบัน” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

“คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ และให้หมายความรวมถึงคณะอนุกรรมการที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

ข้อ ๔ ให้ประธานกรรมการรักษาการตามระเบียบนี้

ในกรณีมีปัญหาในการปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้ ให้ประธานกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด โดยคำแนะนำของคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

หมวด ๑

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๕ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสถาบัน ซึ่งคณะกรรมการบริหารสถาบันแต่งตั้ง ประกอบด้วย

- (๑) กรรมการในคณะกรรมการบริหารสถาบัน ๑ คน เป็นประธานอนุกรรมการ
- (๒) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล ๒ คน เป็นอนุกรรมการ
- (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย ๑ คน เป็นอนุกรรมการ
- (๔) ผู้อำนวยการ เป็นอนุกรรมการ
- (๕) ผู้จัดการสำนักผู้อำนวยการ เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ
- (๖) นักทรัพยากรบุคคล ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

เว้นแต่คณะกรรมการบริหารสถาบันเห็นสมควรอาจมอบหมายให้คณะกรรมการ คณะใดคณะหนึ่ง ทำหน้าที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลก็ได้

ข้อ ๖ ในกรณีตำแหน่งประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้แต่งตั้งประธานอนุกรรมการหรืออนุกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่าง ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประกอบด้วยอนุกรรมการเท่าที่เหลืออยู่

ถ้าตำแหน่งที่ว่างลงตามวรรคหนึ่งเป็นประธานอนุกรรมการ ให้ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเลือกอนุกรรมการคนใดคนหนึ่ง เป็นประธานอนุกรรมการเป็นการชั่วคราว จนกว่าจะมีการแต่งตั้งประธานอนุกรรมการมาแทนตำแหน่งที่ว่าง

ข้อ ๗ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณากลับกรองเกี่ยวกับ การกำหนดแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง รวมทั้งการปรับปรุงแก้ไขระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารสถาบัน

(๒) กำกับ ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนการบริหาร บุคลากรและแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันเพื่อให้สถาบันเป็นองค์กรที่เข้มแข็งและสามารถสนับสนุน การดำเนินงานของสถาบันให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และรายงาน คณะกรรมการบริหารสถาบันทราบ

(๓) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแผนบริหารงานบุคลากร และ แผนพัฒนาองค์กรของสถาบัน

(๔) กระทำการอื่นใดที่จำเป็นหรือต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุหน้าที่และอำนาจ ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

(๕) ปฏิบัติงานอื่นตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือตามที่คณะกรรมการบริหารสถาบันมอบหมาย
ข้อ ๘ การประชุมคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลให้นำบทบัญญัติมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติความมั่นคงด้านวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม
ข้อ ๙ ให้ประธานอนุกรรมการและอนุกรรมการในคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล ได้รับเชิญประชุมและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารสถาบันกำหนด

หมวด ๒

เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ส่วนที่ ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑๐ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) สามารถทำงานให้แก่สถาบันได้เต็มเวลา

(๔) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ตามหน้าที่และอำนาจของสถาบัน

(๕) ไม่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ เว้นแต่เป็นกรณีตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติความมั่นคงด้านวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑

(๖) ไม่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีสัญญาจ้างกับสถาบัน

(๗) ไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๖ (๓) (๔) (๕) (๖) (๗) หรือ (๘) หรือ มาตรา ๓๓ (๕) แห่งพระราชบัญญัติความมั่นคงด้านวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างชาวต่างประเทศซึ่งสถาบันจำเป็นต้องจ้างหรือแต่งตั้งตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะของกิจการของสถาบัน

ข้อ ๑๑ บุคคลผู้สมัครเข้าเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ต้องยื่นใบสมัครพร้อมหลักฐานตามที่สถาบันกำหนด

เมื่อได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างแล้วหากภายหลังพบว่าบุคคลนั้นมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วน หรือมีลักษณะต้องห้ามเพราะบุคคลนั้นมีได้แจ้งคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามตามความเป็นจริงหรือแสดงหลักฐานอันเป็นเท็จ หรือทำให้สถาบันสำคัญผิดในข้อเท็จจริง สถาบันมีสิทธิให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งและพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างได้ โดยเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นจะเรียกร้องค่าชดเชยมิได้

ข้อ ๑๒ เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานกับสถาบันครบหนึ่งปีหรือลูกจ้างซึ่งทำงานกับสถาบันครบหนึ่งปี และได้รับการต่อสัญญาให้ปฏิบัติงานต่อไปอีก ให้มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีได้โดยได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้าง เต็มจำนวนซึ่งปีหนึ่งได้สัปดาห์ทำการ

ถ้าในปีใดเจ้าหน้าที่ผู้ใดมิได้ลาพักผ่อนประจำปี หรือลาพักผ่อนประจำปีไม่ครบสัปดาห์ทำการ ให้สะสมวันที่ยังมิได้ลาในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ แต่วันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อน ในปีปัจจุบันจะต้องไม่เกินยี่สิบวันทำการ

นอกจากการให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างลาพักผ่อนประจำปีแล้ว สถาบันอาจให้เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างลาเพื่อการอื่นโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเต็มจำนวนได้อีกตามความจำเป็นและเหมาะสม

หลักเกณฑ์ วิธีการลา และประเภทของการลา รวมตลอดถึงการกำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน และวันหยุด ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของ คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ ๒

เจ้าหน้าที่

ข้อ ๑๓ ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่มี ๓ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) ประเภทบริหาร

(๒) ประเภทวิชาการ

(๓) ประเภทสนับสนุน

โครงสร้างตำแหน่งในแต่ละประเภทและการกำหนดชื่อตำแหน่ง และกรอบอัตรากำลัง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารสถาบันกำหนด

ข้อ ๑๔ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง ดำเนินการ ทางวินัย ลงโทษทางวินัย การพ้นจากตำแหน่ง และการพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ทุกตำแหน่ง

ส่วนที่ ๓

ลูกจ้าง

ข้อ ๑๕ การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเป็นลูกจ้าง ให้กระทำได้เฉพาะกรณีมีเหตุผลความจำเป็น เพื่อปฏิบัติงานเฉพาะคราวที่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด หรือความจำเป็นของงานที่แน่นอน หรือมาช่วย ปฏิบัติงานในกรณีไม่มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานนั้นได้เพียงพอ ทั้งนี้ โดยให้สถาบันจัดทำแผน และกรอบอัตรากำลังลูกจ้างเสนอคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาให้ความเห็นชอบ เว้นแต่กรณีลูกจ้างโครงการของสถาบันให้บรรจุลูกจ้างตามแผนงานโครงการที่คณะกรรมการบริหาร สถาบันอนุมัติแล้ว

ให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นลูกจ้างตามวรรคหนึ่งทำสัญญาปฏิบัติงานกับสถาบัน
คราวละไม่เกินหนึ่งปี เว้นแต่บรรจุให้ปฏิบัติงานในโครงการของสถาบันที่มีกำหนดเวลาสิ้นสุด
ของโครงการนั้นไว้เป็นที่แน่นอนให้ทำสัญญาปฏิบัติงานตามระยะเวลาสิ้นสุดของโครงการนั้น

ข้อ ๑๖ ให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างในอัตราขั้นต้นตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษาของเจ้าหน้าที่
ในตำแหน่งนั้น เว้นแต่ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานหรือผลงานทางวิชาการสูง อาจได้รับค่าจ้าง
ในอัตราที่สูงกว่าขั้นต้นของตำแหน่งและวุฒิการศึกษา ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนด
โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสถาบัน

หมวด ๓

การบรรจุการแต่งตั้งและการเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๑๗ สถาบันจะต้องบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
ตามที่คณะกรรมการบริหารสถาบันกำหนด โดยมาตรฐานดังกล่าวจะต้องแสดงประเภทตำแหน่ง
ชื่อตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งไว้ด้วย

ข้อ ๑๘ การบรรจุบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในตำแหน่งต่าง ๆ ให้บรรจุ
และแต่งตั้งจากผู้ผ่านการคัดเลือกและทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์
และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ในการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และการลงโทษทางวินัย เจ้าหน้าที่
ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในของสถาบัน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบของสถาบัน
พิจารณาร่วมกันแล้วเสนอให้คณะกรรมการบริหารสถาบันให้ความเห็นชอบก่อนจึงดำเนินการได้

ข้อ ๑๙ ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสถาบัน ผู้อำนวยการอาจสั่งบรรจุ
และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่โดยการสรรหาโดยมิต้องคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ ๑๘ วรรคหนึ่งก็ได้
โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสถาบัน

โดยสภาพของงานที่มีลักษณะเฉพาะ ผู้อำนวยการอาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่
ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งต่างไปจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยการสรรหาก็ได้โดยความเห็นชอบ
ของคณะกรรมการบริหารสถาบัน

ข้อ ๒๐ ผู้ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งใด ให้ผู้นั้นทดลอง
ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นเป็นเวลาไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน และเมื่อครบกำหนดระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานแล้ว
ให้ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานของผู้นั้นให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันครบกำหนด
ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน ถ้าผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ผู้อำนวยการอาจสั่งให้ผู้นั้น
ออกจากงาน

การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานและมาตรฐานการประเมินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ
และแบบที่ผู้อำนวยการกำหนด

เจ้าหน้าที่ซึ่งถูกสั่งให้ออกจากงานและพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่เพราะไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานจะเรียกร้องค่าชดเชยการออกจากงานไม่ได้

ข้อ ๒๑ เพื่อประโยชน์ในการนับอายุงานของเจ้าหน้าที่ ให้เริ่มนับอายุงานของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ โดยให้นับระยะเวลาระหว่างการทดลองปฏิบัติงานและระยะเวลาประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานรวมเข้าไว้ด้วย

ข้อ ๒๒ ให้ผู้อำนวยการจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับโครงสร้างการจัดแบ่งส่วนงานของสถาบัน และขอบเขตหน้าที่และอำนาจของส่วนงานนั้น ๆ ทั้งนี้ จำนวนรวมของอัตรากำลังเงินเดือน และค่าจ้างต้องไม่เกินกรอบอัตรากำลังและกรอบวงเงินที่คณะกรรมการบริหารสถาบันกำหนดแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๓ การเลื่อนตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ปริมาณและคุณภาพของงาน ความอดุสาหะ การรักษาวินัยและความเหมาะสมกับตำแหน่ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๒๔ การเปลี่ยนตำแหน่งเจ้าหน้าที่จากประเภทหนึ่งไปเป็นอีกประเภทหนึ่งให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๒๕ ความในข้อ ๑๗ ข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๑ ของหมวดนี้มีให้ใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่ซึ่งมาปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติความมั่นคงด้านวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑

หมวด ๔

เงินเดือน ค่าจ้าง และการเลื่อนเงินเดือนประจำปี

ข้อ ๒๖ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในอัตราที่แตกต่างกันตามคุณสมบัติ และตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้ง โดยอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างให้เป็นไปตามโครงสร้างเงินเดือนที่คณะกรรมการบริหารสถาบันกำหนด

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่ปรากฏว่าโครงสร้างเงินเดือนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ให้ผู้อำนวยการพิจารณาปรับปรุงและเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เพื่อพิจารณาถ้อยแถลงและนำเสนอคณะกรรมการบริหารสถาบันพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

การพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง จะต้องคำนึงถึง

- (๑) หน้าที่และความรับผิดชอบงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๒) สถานการณ์และความจำเป็นของสถาบัน
- (๓) อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน
- (๔) อัตราค่าจ้างแรงงานในตลาดแรงงานภายในประเทศ

(๕) สภาพเศรษฐกิจและสภาวะเงินเฟ้อของประเทศ

ข้อ ๒๘ เงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างเป็นความลับของสถาบัน ผู้ใดเปิดเผยเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างถือเป็นการเปิดเผยความลับของสถาบันและเป็นการผิดทางวินัย เว้นแต่จะเป็นการกระทำเพื่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือตามที่สถาบันมอบหมายเท่านั้น

ข้อ ๒๙ สถาบันจะจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง และเงินอื่น (ถ้ามี) ให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ณ ที่ทำการของสถาบัน หรือนำเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารที่สถาบันกำหนดในชื่อบัญชีของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างแล้วแต่กรณี โดยสถาบันจะหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่ายตามอัตราที่กฎหมายกำหนด

ข้อ ๓๐ การกำหนดดวงเงินปรับเพิ่มเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อใช้เลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่หรือปรับค่าจ้างของลูกจ้างประจำปีในปีงบประมาณใด ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารสถาบันกำหนด

การเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่หรือค่าจ้างของลูกจ้างประจำปี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยให้นำการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย และแจ้งการสั่งเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างให้ทราบเป็นรายบุคคลโดยไม่ต้องประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป

ข้อ ๓๑ เจ้าหน้าที่ผ่านการทดลองงานแล้วและปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่าแปดเดือนจะได้รับ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ในวันที่ ๑ ตุลาคมของทุกปี จนกว่าจะได้รับเงินเดือนในอัตราสูงสุดของช่วงเงินเดือนในตำแหน่งที่ครองซึ่งอยู่

การปรับอัตราค่าจ้างของลูกจ้างให้เป็นไปตามสัญญาปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๒ การคำนวณจำนวนเงินในการเลื่อนเงินเดือนหรือปรับค่าจ้างตามหมวดนี้ ถ้ามีเศษไม่ถึงหนึ่งร้อยบาทให้ปัดเป็นหนึ่งร้อยบาท

หมวด ๕

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๓ ให้สถาบันจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปีละสองครั้ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมและศักยภาพของเจ้าหน้าที่ในการดำรงตำแหน่ง เปลี่ยนตำแหน่ง เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน และการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องกระทำด้วยความเป็นธรรม และผู้ประเมินต้องแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบทุกครั้งที่มีการประเมินเป็นรายบุคคล

หลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๓๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ซึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายในของสถาบัน ให้ผู้อำนวยการและคณะกรรมการตรวจสอบของสถาบันร่วมกันพิจารณาและเสนอให้คณะกรรมการบริหารสถาบันพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

หมวด ๖

สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

ข้อ ๓๕ ให้สถาบันจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่เจ้าหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) การรักษาพยาบาลและการตรวจสุขภาพประจำปี

(๒) การประกันอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน

(๓) เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร

(๔) เงินช่วยเหลือการประสมภ้ย

(๕) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

(๖) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามที่คณะกรรมการบริหารสถาบันกำหนดเพิ่มเติม

การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารสถาบันกำหนด

หมวด ๗

การพัฒนา การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๖ ให้สถาบันจัดให้มีการพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสถาบันต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบัน และจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างอย่างเหมาะสมทุกปี

ข้อ ๓๗ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง สถาบันอาจจัดให้มีการพัฒนาเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารสถาบัน ให้ความเห็นชอบ ดังต่อไปนี้

(๑) การศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน

(๒) การปฏิบัติงานวิจัยหรืองานวิชาการ

(๓) การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่

(๔) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง รวมทั้งสัญญาผูกพันในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสถาบัน

ข้อ ๓๘ เจ้าหน้าที่ผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัยปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อภารกิจของสถาบัน ผู้อำนวยการอาจพิจารณาให้บำเหน็จความชอบเป็นเครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็ได้

หมวด ๘

การพ้นจากตำแหน่งและพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ ๓๙ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตามมาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติความมั่นคงด้านวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑

(๔) ถูกให้ออก เพราะไม่ผ่านการประเมินผลงานตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารสถาบันกำหนด

(๕) ถูกไล่ออกหรือปลดออก เพราะผิดวินัยตามระเบียบที่คณะกรรมการบริหารสถาบันกำหนด

การขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๔๐ (๒) แห่งพระราชบัญญัติความมั่นคงด้านวัคซีนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้ถือว่าเป็นการพ้นจากตำแหน่งตามกำหนดเวลาในสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๐ การพ้นจากตำแหน่งตามข้อ ๓๙ ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างด้วย

ข้อ ๔๑ เจ้าหน้าที่ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันตามลำดับชั้นจนถึงผู้อำนวยการ เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุมัติแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีเจ้าหน้าที่ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง หากผู้อำนวยการพิจารณาเห็นว่า การอนุมัติให้เจ้าหน้าที่ลาออกจากงานตามความประสงค์จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันให้ผู้อำนวยการสั่งอนุมัติได้

ในกรณีผู้อำนวยการพิจารณาแล้วเห็นว่า มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่สถาบันจะยับยั้งการลาออกของเจ้าหน้าที่ไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการขอลาออกพร้อมด้วยเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้วให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ในกรณีผู้อำนวยการมิได้สั่งอนุมัติหรือยับยั้งการลาออกตามวรรคสาม ให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

ในกรณีเจ้าหน้าที่ขอลาออกจากงาน เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นลาออก

ในกรณีเจ้าหน้าที่ผู้ซึ่งประสงค์ลาออกจากงานอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย ให้ดำเนินการสอบสวนต่อไปให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ขอลาออก เว้นแต่กรณีที่มีเหตุอันสมควร ผู้อำนวยการอาจอนุมัติให้ขยายเวลาสอบสวนออกไปอีกตามความจำเป็น แม้ว่าการลาออกจะมีผลแล้วก็ตาม โดยให้สถาบันระงับการจ่ายเงินที่สถาบันจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพและผลประโยชน์ในส่วนของเงินดังกล่าวไว้เป็นการชั่วคราวจนกว่าจะทราบผลการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๒ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ออกจากงานหรือบอกเลิกสัญญาปฏิบัติงานของลูกจ้างได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างสม่ำเสมอ โดยแพทย์แผนปัจจุบันที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพเวชกรรมได้ตรวจและวินิจฉัยว่าไม่สามารถปฏิบัติงานได้อีกต่อไป

(๒) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ อันมีผลให้เกิดความเสียหายต่อสถาบัน

(๓) เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด หรือไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

(๔) เมื่อเจ้าหน้าที่ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีติดต่อกันสองปี เว้นแต่กรณีได้รับเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่ง

ข้อ ๔๓ เมื่อเจ้าหน้าที่ไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นออกจากงานเป็นการชั่วคราว

เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานชั่วคราวตามวรรคหนึ่ง พ้นจากราชการทหารโดยมิได้กระทำการใดในระหว่างรับราชการทหารให้เสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง หากประสงค์จะกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ ให้มีหนังสือขอกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ภายในกำหนดเวลาสามสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร และให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าระดับเดิม โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าเดิม

ในกรณีที่มีได้ขอกลับเข้าเป็นเจ้าหน้าที่ภายในกำหนดระยะเวลาตามวรรคสอง ให้ถือว่าคำสั่งให้ออกจากงานเป็นการชั่วคราวตามวรรคหนึ่งเป็นคำสั่งให้ออกจากงานเด็ดขาด

หมวด ๙

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๔๔ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัด

ข้อ ๔๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ต้องสุภาพเรียบร้อยไม่แสดงกริยาก้าวร้าวต่อผู้บังคับบัญชา ต่อผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ และต่อเพื่อนร่วมงาน

ข้อ ๔๖ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ต้องรักษาความสามัคคีในสถาบัน ต้องไม่กระทำการใด ๆ ให้เกิดการแตกความสามัคคี ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าต่อสถาบัน

ข้อ ๔๗ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับสถาบัน

การจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งตามวรรคหนึ่ง จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยร้ายแรง

ข้อ ๔๘ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา และผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของตนซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ

ในกรณีเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดได้รับคำสั่งแล้วเห็นว่า การปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่สถาบัน หรือไม่เป็นการรักษาผลประโยชน์ของสถาบัน ต้องเสนอความเห็นต่อผู้ออกคำสั่งหรือสั่งการทันที หากผู้ออกคำสั่งหรือสั่งการยืนยันคำสั่งเดิม ให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างปฏิบัติตามคำสั่งนั้น

ข้อ ๔๙ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งหน้าที่ และตามที่ได้รับมอบหมาย ให้เกิดผลดีและเกิดความก้าวหน้าต่อสถาบัน รวมถึงต้องระมัดระวังทรัพย์สินและผลประโยชน์ของสถาบัน และต้องไม่ปฏิบัติกรอื่นใดอันจะเป็นการขัดต่อวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของสถาบัน

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๐ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ต้องอุทิศเวลาให้แก่สถาบันเพื่อให้ภารกิจของสถาบันบรรลุซึ่งความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และต้องมาปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลาที่กำหนด จะละทิ้งหน้าที่มิได้

ข้อ ๕๑ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องรักษาความลับของสถาบัน

การนำข้อมูลส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสถาบันไปเปิดเผยโดยมิใช่หน้าที่ของตน ให้ถือเป็นการไม่รักษาความลับของสถาบัน

ข้อ ๕๒ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องประพฤติปฏิบัติตามจริยธรรมแห่งวิชาชีพของตนและตามที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๕๓ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของตน การปกปิดข้อความอันควรต้องแจ้งถือเป็นการรายงานเท็จด้วย

การจงใจรายงานเท็จจนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง ถือเป็นการผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๔ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องให้การต้อนรับให้ความสะดวกและให้ความเป็นธรรมต่อผู้มาติดต่อสถาบัน ในกิจการอันเกี่ยวกับหน้าที่และอำนาจของตนโดยไม่ชักช้าด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้กระทำการดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ข่มเหงผู้มาติดต่อสถาบัน

ข้อ ๕๕ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นเป็นความผิดวินัยร้ายแรง

ข้อ ๕๖ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ต้องรักษาชื่อเสียงแห่งตนมิให้ได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติตนไม่เหมาะสม และห้ามประพฤติตนไปในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตนเองหรือสถาบัน

การประพฤติตนจนทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงของสถาบันอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยร้ายแรง

ข้อ ๕๗ ให้การกระทำได้ต่อไปนี้เป็น การกระทำผิดวินัยร้ายแรงด้วย

(๑) ขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา หรือผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของตนซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(๒) ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควรจนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าเจ็ดวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๓) เปิดเผยความลับของสถาบันจนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(๔) ปลอมแปลงเอกสารหรือใช้เอกสารเท็จ จนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(๕) ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ข่มเหง ผู้มาติดต่อกับสถาบันอย่างร้ายแรง

(๖) ลักทรัพย์ หรือยักยอกทรัพย์ของสถาบัน หรือของบุคคลหนึ่งบุคคลใดในสถาบัน

(๗) นำยาเสพติดให้โทษหรืออาวุธร้ายแรงเข้ามาในสถาบันโดยผิดกฎหมาย

(๘) เล่นการพนันในเวลาปฏิบัติงาน หรือในบริเวณสถาบัน

(๙) เมาสุราหรือยาเสพติดให้โทษถึงขั้นอาละวาดในบริเวณสถาบัน

ข้อ ๕๘ ผู้บังคับบัญชาและผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อยู่ใต้การกำกับดูแลมีวินัยและรักษาวินัยอยู่เสมอ

หมวด ๑๐

การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษทางวินัย

ข้อ ๕๙ เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้อำนวยการรับดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูล

ที่ควรเชื่อว่ามี การกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลให้ผู้อำนวยการสั่งดำเนินการทางวินัยทันที แต่ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลให้ส่งยุติเรื่อง

ข้อ ๖๐ ในกรณีที่ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นแล้วเห็นว่ากรณีมีมูลให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อดำเนินการสอบสวนเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย การสอบสวนจะต้องกระทำให้แล้วเสร็จโดยเร็ว ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๖๑ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวน ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นได้ไม่เกินเก้าสิบวัน เพื่อรอฟังผลการสอบสวน โดยในระหว่างนั้นจะระงับการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ถ้าในภายหลังปรากฏผลการสอบสวนว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัย หรือกระทำผิดวินัย แต่ไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษไล่ออกหรือปลดออก และไม่มีกรณีที่จะต้องพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างด้วยเหตุอื่น ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิมหรือในตำแหน่งระดับเดียวกันกับที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ และให้จ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ระงับไว้ให้แก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นด้วย

หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงานและการเบิกจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่าง พักงาน ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๖๒ ในกรณีเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แม้ผู้นั้น จะพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างไปแล้วเว้นแต่พ้นสภาพเพราะตาย ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจดำเนินการทางวินัยแก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นต่อไปได้

ข้อ ๖๓ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน ดังนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- (๓) ลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

ข้อ ๖๔ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่จะมีเหตุอันควรลดโทษ หรืองดโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๖๕

ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับการกระทำผิด ในคำสั่งลงโทษต้องระบุให้ชัดเจนว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในเรื่องใดหรือมีเหตุผลหรืองดโทษอย่างไร

การสั่งลงโทษทางวินัย การสั่งลดเงินเดือนหรืองดโทษ การสั่งพักงานและการสั่งให้ผู้ถูกสั่ง พักงานกลับเข้าทำงานต้องทำเป็นหนังสือ

ข้อ ๖๕ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ลงโทษภาคทัณฑ์ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง โดยให้พิจารณาให้เหมาะสมกับการกระทำผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดโทษจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ถ้าเป็นการกระทำผิดวินัยเล็กน้อยหรือเป็นการกระทำผิดครั้งแรกจะงดโทษโดยให้ว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ข้อ ๖๖ ผู้กระทำผิดวินัยร้ายแรงให้ลงโทษไล่ออก เว้นแต่จะมีเหตุลดโทษจะนำมาประกอบการพิจารณาก็ได้ แต่จะลงโทษต่ำกว่าปลดออกมิได้

หมวด ๑๑

การอุทธรณ์

ข้อ ๖๗ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดถูกลงโทษทางวินัยโดยถูกสั่งให้พักงานและระงับการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นการชั่วคราว มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวได้โดยให้ยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือถือว่าทราบคำสั่งนั้น

เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือเป็นยุติและให้ผู้อำนวยการดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยโดยไม่ชักช้า กรณีสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ให้นำหลักเกณฑ์ตามข้อ ๖๑ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาการอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามประกาศของสถาบันโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสถาบัน

หมวด ๑๒

การร้องทุกข์

ข้อ ๖๘ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือแบบธรรมเนียมของสถาบัน เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีสิทธิร้องทุกข์ได้ ดังนี้

(๑) กรณีเป็นการร้องทุกข์จากการกระทำของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างระดับต่ำกว่าผู้ช่วยผู้อำนวยการลงมา ให้ยื่นคำร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อผู้อำนวยการ และให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคำร้องทุกข์ขึ้นคณะหนึ่งทำหน้าที่พิจารณาและรายงานผลการพิจารณาคำร้องทุกข์ให้ผู้อำนวยการทราบเพื่อวินิจฉัยต่อไปเมื่อผู้อำนวยการวินิจฉัย และสั่งการเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นที่ยุติ

(๒) กรณีเป็นการร้องทุกข์จากการกระทำของผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการ ให้ยื่นคำร้องทุกข์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล และให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาและรายงานผลการพิจารณาคำร้องทุกข์ให้คณะกรรมการบริหารสถาบันทราบเพื่อพิจารณาและสั่งการต่อไป เมื่อคณะกรรมการบริหารสถาบันสั่งการเป็นประการใดแล้วให้ถือเป็นที่ยุติ

หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามประกาศของสถาบันโดยความเห็นชอบ
ของคณะกรรมการบริหารสถาบัน

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๙ ให้ข้าราชการตามข้อ ๗ วรรคห้า แห่งประกาศคณะกรรมการบริหารสถาบัน
วัดจีนแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง ลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๗
เกษียณอายุในวันสิ้นปีงบประมาณในปีที่ผู้นั้นครบเกษียณอายุ

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

มานิต อีระตันติกานนท์

ประธานกรรมการบริหารสถาบันวัดจีนแห่งชาติ