



สถาบันวัคซีนแห่งชาติ (องค์การมหาชน)
National Vaccine Institute (Public Organization)

ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ว่าด้วยการโอนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๕๖

เพื่อให้มีหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการโอนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวัคซีนแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๕ มาตรา ๒๗ (๒) และระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ หมวด ๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๘) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันวัคซีนแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๕ คณะกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติ จึงมีมติในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖ ให้ออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติ ว่าด้วยการโอนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวัคซีนแห่งชาติ (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวัคซีนแห่งชาติ

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ของสถาบัน และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมาปฏิบัติงานของสถาบันเป็นการชั่วคราว โดยปฏิบัติงานประจำเต็มเวลา และได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของสถาบัน

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“รอบปีที่แล้ว” หมายความว่า รอบปีของการพิจารณาความดีความชอบเพื่อโอนเงินเดือน โดยมีระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

“โอนเงินเดือน” หมายความว่า เลื่อนเงินเดือนประจำปีสำหรับเจ้าหน้าที่

ข้อ ๔ ให้ประธานกรรมการ เป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ประธานกรรมการ เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและคำวินิจฉัยของประธานกรรมการ ให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๕ การพิจารณาเงินเดือนเจ้าหน้าที่ ให้กระทำปีงบประมาณละหนึ่งครั้ง

ข้อ ๖ การโอนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ ให้เลื่อนได้ไม่เกินเงินเดือนสูงสุดของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่

ข้อ ๗ การพิจารณา ...

ข้อ ๗ การพิจารณาเงินเดือนเจ้าหน้าที่ แบ่งออกเป็น ๕ กลุ่ม ดังนี้

- (๑) กลุ่มที่ได้ผลการประเมิน “ดีเลิศ”
- (๒) กลุ่มที่ได้ผลการประเมิน “ดีมาก”
- (๓) กลุ่มที่ได้ผลการประเมิน “ดี”
- (๔) กลุ่มที่ได้ผลการประเมิน “พอใช้”
- (๕) กลุ่มที่ได้ผลการประเมิน “ปรับปรุง”

การเลื่อนเงินเดือนให้เลื่อนเป็นร้อยละของเงินเดือนเดิม ซึ่งแต่ละกลุ่มจะได้เลื่อนเงินเดือนเท่าไร ในแต่ละปีงบประมาณ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๑๒(๔) เป็นผู้กำหนดโดยพิจารณาจากกรอบวงเงิน การขึ้นเงินเดือนประจำปีทีคณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๘ เจ้าหน้าที่ ซึ่งจะได้เลื่อนเงินเดือนประจำปี ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (๑) มีความซื่อสัตย์สุจริต
- (๒) รักษาวินัยและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเอง และในหน่วยงานอื่นที่มีงานเกี่ยวข้องกัน
- (๓) มีความตั้งใจ เอาใจใส่ และอุทิศสหายากบั้น ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรค รวมทั้งงานที่ได้กระทำไปนั้นเรียบร้อยเป็นผลดีแก่สถาบัน
- (๔) ใช้ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
- (๕) ได้รับการบรรจุหรือจ้างเป็นเจ้าหน้าที่ หรือได้เลื่อนตำแหน่งโดยได้เพิ่มเงินเดือนหรือ ได้เลื่อนหรือปรับเงินเดือนแล้วแต่กรณีมาแล้วครบสิบสองเดือน โดยนับถึงเดือนสุดท้ายของปี หรือในกรณีที่ ไม่ครบสิบสองเดือนแต่น้อยกว่าแปดเดือน อาจพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนก็ให้กระทำได้

ข้อ ๙ เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้ เป็นผู้ไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือน ประจำปี

- (๑) ในปีงบประมาณปัจจุบันมีเวลาทำงานรวมน้อยกว่า ๘ เดือน
- (๒) ในรอบปีที่แล้วมีการลา กิจ ลาป่วย รวมกันเกินกว่า ๔๕ วัน ยกเว้นการลาคงไม่เกิน ๙๐ วัน การลาไปอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ และการลาป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่
- (๓) ในรอบปีที่แล้วมาถูกลงโทษทางวินัย ในโทษงดบำเหน็จความชอบหรือตัดเงินเดือน (นับตั้งแต่วันที่คำสั่งมีผลบังคับ)
- (๔) ในรอบปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาล พิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือความผิดทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของ ตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๑๐ ในกรณีที่เห็นว่าเจ้าหน้าที่คนใดที่อยู่ในหลักเกณฑ์เป็นผู้ไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนเงินเดือน ประจำปีตามข้อ ๙ สมควรได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้อำนวยการพิจารณา เป็นรายๆ ไป

ข้อ ๑๑ การประเมินผลงานให้ใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาเงินเดือนประจำปี ตามที่สถาบันกำหนด ซึ่งจะต้องทำอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ข้อ ๑๒ วิธีประเมินให้ดำเนินการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส สามารถอธิบายและตรวจสอบได้ โดยให้ปฏิบัติดังนี้

(๑) ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ที่เป็นผู้บริหาร ส่วนเจ้าหน้าที่อื่น ให้ผู้อำนวยการสำนัก เป็นผู้ประเมิน

(๒) ให้คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผล เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายใน และเสนอผลการประเมินให้คณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

(๓) สถาบันอาจกำหนดให้เพื่อนร่วมงาน ผู้ใช้บริการ มีส่วนร่วมในการประเมินเจ้าหน้าที่ของสถาบันด้วยก็ได้ วิธีการและแบบประเมินให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

(๔) ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลงานประจำปี ขึ้นชุดหนึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการ เป็นประธาน รองผู้อำนวยการ และผู้อำนวยการสำนัก ตามจำนวนที่เห็นสมควร เป็นกรรมการ ทำหน้าที่ตัดสินผลการประเมินผลงานของเจ้าหน้าที่

(๕) ให้ผู้อำนวยการแจ้งผลการประเมินภายหลังที่คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินผลงานประจำปี ได้ปรับคะแนนให้เป็นมาตรฐานเดียวกันแล้ว ให้ทราบเป็นรายบุคคลทุกครั้งที่มีการประเมิน ซึ่งจะต้องทำอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

(๖) ให้ผู้ประเมินเปิดโอกาสให้ผู้ถูกประเมิน ได้ชี้แจงหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับคะแนนผลการประเมินก่อนมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน โดยเฉพาะผู้ที่ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน

ข้อ ๑๓ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือน เห็นสมควรให้เจ้าหน้าที่ผู้ใดได้เลื่อนเงินเดือน แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเจ้าหน้าที่ผู้นั้นว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนวันเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนรอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการสอบสวนและมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิดหรือมีคำสั่งลงโทษให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนพิจารณาต่อไป

(๑) ถ้ามีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิดหรือมีคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากงานไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้ามีคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ให้งดเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้งดเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในปีที่มีคำสั่งลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานไปแล้วด้วยเหตุผลอื่นที่มีใช้เพราะเหตุเกษียณอายุตามระเบียบข้อบังคับของสถาบัน ให้งดเลื่อนเงินเดือนในปีที่จะได้เลื่อนเงินเดือนปีสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากงานไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามระเบียบข้อบังคับของสถาบันให้งดเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ในปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากงาน ส่วนในปีอื่นให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้

(๓) ถ้ามีคำสั่ง ...

(๓) ถ้ามีคำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ให้งดจ่ายเงินเดือนทุกปีที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๑๔ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนเงินเดือนเห็นสมควรให้เจ้าหน้าที่ผู้ใดได้เลื่อนเงินเดือน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการหรือนิติกรของสถาบัน โดยความเห็นชอบของผู้อำนวยการ รับเป็นนายแก้ต่างให้ และศาลได้ประทับรับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนวันเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้วให้พิจารณาดังต่อไปนี้

(๑) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้สั่งเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะออกจากงานไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รับรอการเลื่อนเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้งดเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในปีที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีใช้เพราะเหตุเกษียณอายุตามระเบียบของสถาบัน ให้งดเลื่อนเงินเดือนในปีที่จะได้เลื่อนเงินเดือนปีสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากงานไปเพราะเกษียณอายุตามระเบียบของสถาบัน ให้งดเลื่อนเงินเดือนที่ได้รับรอการเลื่อนเงินเดือนไว้ในปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากงาน ส่วนในปีอื่นให้สั่งเลื่อนเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รับรอการเลื่อนเงินเดือนไว้

(๓) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนเงินเดือนทุกปีที่ได้รับรอการเลื่อนเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดี ให้แยกพิจารณาเป็นคดี ๆ ไป

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ผู้ใดไว้ เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๓ และเหตุถูกฟ้องคดีตามข้อ ๑๔ ในการกระทำความผิดเดียวกัน ให้รอการเลื่อนเงินเดือนผู้นั้นไว้จนกว่าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการสอบสวนและมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิด หรือมีคำสั่งลงโทษ และจนกว่าศาลมีคำพิพากษา แล้วจึงพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนตามข้อ ๑๓ (๑) (๒) และ (๓) หรือตามข้อ ๑๔ (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี โดยถือเกณฑ์จำนวนปีที่จะต้องงดเลื่อนเงินเดือนที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากงานไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๑๓ หรือ ตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๑๔ กรณีใดกรณีหนึ่ง จึงจะพิจารณาการเลื่อนเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ตามผลของกรณีนั้น โดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

ข้อ ๑๖ การส่งเงินเดือนตามปกติ ให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑ ของเดือนแรกของปีที่ได้เลื่อนนั้น
เจ้าหน้าที่ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้เลื่อนเงินเดือน แต่ได้ออกจากสถาบันหรือไปรับราชการทหารตาม
กฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือน จะส่งเงินเดือนให้เจ้าหน้าที่นั้น
ย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ ของเดือนแรกของปีที่ได้เลื่อนนั้นก็ได้

ข้อ ๑๗ การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนโดยปกติ ให้คณะกรรมการกำหนดเป็นรายปี

ข้อ ๑๘ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่เป็นกรณีพิเศษเกินกว่าปกติ ให้พิจารณาคัดเลือกจากผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ดังกล่าวในข้อ ๘ และต้องเป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้

- (๑) ปฏิบัติงานในหน้าที่สำเร็จได้ผลดีเยี่ยม จนถือเป็นตัวอย่างที่ดี
- (๒) ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีความยากลำบากทั้งการเสี่ยงภัยอันตรายเป็นกรณีพิเศษ
- (๓) ปฏิบัติงานใด ๆ ในหน้าที่ของตนเป็นผลดีจนเกิดประโยชน์ต่อสถาบันเป็นพิเศษ
- (๔) ปฏิบัติงานโดยได้ค้นคว้านวัตกรรมหรือองค์ความรู้ หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นประโยชน์ต่อสถาบันเป็นพิเศษ และสถาบันได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๕) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จเป็นผลดีเยี่ยมแก่สถาบันหรือแก่ประเทศชาติ

(๖) ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพและปริมาณของงานสูงกว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับอยู่ และได้ผลดีสมความมุ่งหมาย

ทั้งนี้ ให้พิจารณาหลักฐานโดยละเอียดรอบคอบว่าเจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติงานถึงขนาดที่สมควรจะ
ได้เลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษหรือไม่ ถ้าเห็นว่าเป็นการสมควรก็ให้เลื่อนได้ตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๙ เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับเงินเดือนในอัตราขั้นสูงสุด หรือเกินกว่าอัตราขั้นสูงสุดของตำแหน่ง
ของตนอยู่แล้ว ให้พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยใช้หลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) กรณีมีเงินเดือนถึงอัตราสูงสุดของตำแหน่ง อยู่ก่อนรอบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
ให้พิจารณาจากการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเป็นรายเดือน ตามอัตราที่ได้รับ
การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคำนวณจากฐานเงินเดือนอัตราสูงสุดที่ได้รับอยู่

(๒) กรณีเงินเดือนใกล้ถึงอัตราสูงสุดของตำแหน่ง และได้รับการประเมินให้เพิ่มเงินเดือน
เกินกว่าอัตราสูงสุดของตำแหน่ง ให้เพิ่มเงินเดือนจนถึงอัตราสูงสุดของตำแหน่งก่อน และนำส่วนที่เหลือ
จากการเพิ่มเงินเดือนดังกล่าวมาจ่ายเป็นค่าตอบแทนพิเศษ โดยค่าตอบแทนพิเศษ ให้จ่ายเป็นรายเดือน

กรณีที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนพิเศษไม่เต็มเดือน ให้เบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษในเดือนนั้น
ตามหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเดือนโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖



(นายธวัช สุนทรจารย์)

ประธานกรรมการบริหารสถาบันวัคซีนแห่งชาติ