

ข้อบังคับ  
สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล  
พ.ศ. ๒๕๕๖  
(แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๖ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘)

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการและแนวทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ให้มีความชัดเจนและเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ (๗) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕ คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ จึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๓๖

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้ ถ้าข้อความมิได้แสดงให้เห็นเป็นอย่างอื่น

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงานหรือลูกจ้างของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

“ปีงบประมาณ” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีถัดไป และให้ใช้ปี พ.ศ. ที่ถัดไปนั้นเป็นชื่อสำหรับปีงบประมาณนั้น

“เครื่องสถาบัน” หมายความว่า ส่วนงานที่จัดตั้งขึ้นตามข้อบังคับสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ว่าด้วยการจัดตั้งเครื่องสถาบันของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม<sup>๑</sup>

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ กำหนดหลักเกณฑ์ หรือวิธีการเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ และในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ให้ผู้อำนวยการเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณา

<sup>๑</sup> แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๘

หมวด ๑  
คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคล

---

ข้อ ๖ ให้มีคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลคณะหนึ่งจำนวนห้าคน ประกอบด้วย  
อนุกรรมการที่คณะกรรมการแต่งตั้งจาก<sup>2</sup>

(๑) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการจำนวนสองคนโดยให้คนหนึ่งเป็นประธาน  
อนุกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นบุคคลภายนอก จำนวนหนึ่งคน

(๓) ผู้แทนผู้ปฏิบัติงานซึ่งดำรงตำแหน่งบริหารของสถาบันที่มาจากการเลือกตั้งของผู้ปฏิบัติงาน  
ในสถาบันจำนวนหนึ่งคน

(๔) ผู้อำนวยการเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ

ให้พนักงานผู้ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการ เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จำนวนหนึ่งคน

ให้ผู้ช่วยเลขานุการเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๒) ซึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้และความเชี่ยวชาญด้าน  
การบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมาย หรือด้านบริหารจัดการภาครัฐ และเสนอให้คณะกรรมการเห็นชอบ  
การได้มาซึ่งอนุกรรมการตาม (๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ผู้อำนวยการ  
กำหนด

วาระการดำรงตำแหน่งของอนุกรรมการ มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับ  
การแต่งตั้งใหม่อีกได้

เงื่อนไขการพ้นจากตำแหน่งของอนุกรรมการตาม (๒) และ (๓) นอกจากพ้นจากตำแหน่งตาม  
วาระตามวรรคห้าให้นำมาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ มาบังคับใช้  
โดยอนุโลม ยกเว้น (๓)

ในกรณีที่คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลว่างลงก่อนครบวาระ ให้ผู้อำนวยการดำเนินการ  
ตามข้อบังคับนี้ เพื่อให้ได้คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลแทนตำแหน่งที่ว่างนั้นให้แล้วเสร็จภายใน ๙๐ วัน  
นับแต่วันที่ตำแหน่งนั้นว่างลง เว้นแต่วาระของคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลเหลืออยู่น้อยกว่า ๙๐ วันจะ  
ไม่ดำเนินการเลือกใหม่ก็ได้ และให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งแทนอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลือของอนุกรรมการซึ่ง  
พ้นจากตำแหน่งนั้นๆ

ข้อ ๗ ให้คณะอนุกรรมการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล  
เพื่อให้สถาบันใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

(๒) กลั่นกรองระเบียบ ประกาศที่ออกตามข้อบังคับนี้

(๓) ให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนดตามข้อบังคับนี้

(๔) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ

ข้อ ๘ การประชุมของคณะอนุกรรมการให้นำความตามมาตรา ๘ แห่งพระราชบัญญัติ  
สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

---

<sup>2</sup> แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๖ ประกาศ ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๖

หมวด ๒  
ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน

ข้อ ๙ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงานที่รับเงินเดือนค่าจ้างจากงบบุคลากรของสถาบัน และผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างจากแหล่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งบบุคลากรของสถาบัน<sup>3</sup>

ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันตามวรรคหนึ่ง ได้แก่

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างจากงบบุคลากรของสถาบัน ได้แก่

(ก) พนักงาน ได้แก่ บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งภายใต้กรอบจำนวนตำแหน่งที่คณะกรรมการกำหนด โดยปฏิบัติในลักษณะประจำ

(ข) ลูกจ้าง ได้แก่ บุคคลซึ่งได้รับการจ้างให้ดำรงตำแหน่งภายใต้กรอบ จำนวนตำแหน่งที่คณะกรรมการกำหนด โดยปฏิบัติงานที่มีการกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงานไม่เกิน ๑ ปี

๒. ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างจากแหล่งเงินอื่น ๆ ที่ไม่ใช่งบบุคลากรของสถาบัน

(ก) ลูกจ้างส่วนงาน/แผนงาน ได้แก่ บุคคลซึ่งได้รับการจ้างให้ปฏิบัติงานในส่วนงาน แผนงาน หรือภารกิจอื่น ๆ ที่จำเป็น ภายใต้กรอบ จำนวน ตำแหน่งที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยปฏิบัติงานตามระยะเวลาที่เห็นสมควร เช่น ลูกจ้างส่วนงานสำนักงานวิจัยเพื่อการพัฒนาหลักประกันสุขภาพไทย (สวปก.) ลูกจ้างส่วนงานสถาบันพัฒนาการคุ้มครองการวิจัยในมนุษย์ (สคม.) ลูกจ้างแผนงานอื่น ๆ ของสถาบัน

(ข) พนักงานหรือลูกจ้างของเรือสถาบัน ได้แก่ บุคคลที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนของเรือสถาบัน ภายใต้ระเบียบสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุขว่าด้วยการบริหารงานของแต่ละเรือสถาบัน

ข้อ ๑๐ บุคคลซึ่งจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งหรือการจ้างให้เป็นผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไปหรือไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ

(๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ไม่เป็นบุคคลอยู่ในระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับการพักงานหรือพักราชการ

(๖) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออกจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ

(๗) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

(๙) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบัน

หมวด ๓  
การกำหนดตำแหน่ง

<sup>3</sup> แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๘

---

ข้อ ๑๑ ตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

- (๑) ตำแหน่งปฏิบัติการทั่วไป
- (๒) ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ
- (๓) ตำแหน่งวิชาการ
- (๔) ตำแหน่งบริหาร

ให้ผู้อำนวยการเสนอแผนการบริหารอัตรากำลังคนของสถาบันอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งต่อคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๑๒ สถาบันจะมีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทใด ระดับใด อยู่ในส่วนงานใด เป็นจำนวนเท่าใด ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณากำหนด ภายใต้กรอบจำนวนตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน ตามที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความจำเป็น ลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน

ข้อ ๑๓ ให้ผู้อำนวยการจัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ทั้งนี้ หน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าว จะต้องระบุทั้งงานหลักเฉพาะตำแหน่ง และงานอื่นที่ต้องปฏิบัติ หรือรับผิดชอบร่วมกับตำแหน่งอื่นด้วย

#### หมวด ๔ การบรรจุ แต่งตั้ง หรือการจ้าง

---

ข้อ ๑๔ การบรรจุแต่งตั้งหรือการจ้างบุคคลให้เป็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบันในตำแหน่งใด ให้บรรจุแต่งตั้งหรือจ้าง จากผู้ผ่านการคัดเลือกได้ในตำแหน่งนั้น ทั้งนี้ การคัดเลือกให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด

การบรรจุแต่งตั้งหรือการจ้างบุคคลตามวรรคหนึ่งให้มีผลตั้งแต่วันที่ผู้นั้นเริ่มปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๕ ให้ผู้อำนวยการทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานแยกตามประเภทของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๖ บุคคลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นพนักงานในตำแหน่งใด ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นเป็นเวลาสามเดือน

ในระหว่างเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่ ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่า พนักงานผู้ใดมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง และเห็นว่าไม่ควรให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่อไป ผู้อำนวยการจะสั่งให้พนักงานผู้นั้นออกจากงานก็ได้

เมื่อพนักงานผู้ใดได้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ครบกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ถ้าผู้อำนวยการพิจารณาเห็นว่า พนักงานผู้นั้นมีความประพฤติ ความรู้ และความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นพ้นจากการทดลองปฏิบัติหน้าที่ แต่ถ้าเห็นว่าควรให้ผู้นั้น

ทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอีกระยะหนึ่ง ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่อไปโดยมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่เมื่อรวมเวลาในการทดลองปฏิบัติหน้าที่แล้วต้องไม่เกินหกเดือน หรือหากเห็นควรให้ออกจากงาน เนื่องจากมีความประพฤติไม่ดี หรือมีความรู้ หรือมีความสามารถไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานแล้วแต่กรณี

พนักงานซึ่งถูกสั่งให้ออกจากงานตามวรรคสองและวรรคสาม ให้ถือเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเป็นพนักงานของสถาบัน แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติหน้าที่ หรือการรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใด ที่ได้รับในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่

ข้อ ๑๗ การย้ายพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งใด ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด

ข้อ ๑๘ การเลื่อนพนักงานขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด

ข้อ ๑๙ ในกรณีที่ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งใดว่างลง หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเป็นกรณีที่มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ และยังไม่ได้มีการบรรจุแต่งตั้งหรือจ้างบุคคลให้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้ผู้อำนวยการ มีอำนาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานตามที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นได้ เป็นการชั่วคราว

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสถาบัน ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) อนุมัติให้บรรจุแต่งตั้งหรือจ้างบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้เป็นรายกรณีได้ แล้วรายงานให้คณะกรรมการทราบ

(๒) สั่งให้ลูกจ้างมาดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งแทนพนักงานได้

ข้อ ๒๑ ในกรณีจำเป็นโดยสภาพของงานที่มีลักษณะเฉพาะ หรืองานที่มีลักษณะหรือเวลาของการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ หรืองานที่มุ่งหมายความสำเร็จของงานเป็นหลัก ผู้อำนวยการอาจจ้างบุคคลที่เห็นสมควรให้ปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นการเฉพาะก็ได้ โดยทำเป็นสัญญาจ้าง

บุคคลที่ได้รับการจ้างตามวรรคหนึ่ง มิให้ถือว่าเป็นลูกจ้างตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๒ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติงานประจำส่วนงานอื่นเป็นการชั่วคราวโดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวได้

หมวด ๕

เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนอื่น และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๓ อัตราเงินเดือน และค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด และให้จัดทำบัญชีอัตราเงินเดือน และค่าจ้าง แนบท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๔ ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งใด ให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างตามอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างสำหรับตำแหน่งนั้น

ข้อ ๒๕ ให้ผู้อำนวยการพิจารณากำหนดเงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานของแต่ละคน ให้เหมาะสม และเป็นไปตามที่กำหนดในข้อ ๒๔

ข้อ ๒๖ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด และให้นำผลการประเมินนี้ไปใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การปรับเพิ่มเงินเดือน หรือค่าจ้าง การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง หรือการให้ค่าตอบแทนพิเศษประจำปี และการบริหารงานบุคคลด้านอื่นๆแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๗ การปรับเพิ่มเงินเดือน หรือค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้อำนวยการพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพงาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของผลการปฏิบัติงาน ความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัย ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

ในกรณีที่ไมปรับเพิ่มเงินเดือน หรือค่าจ้างให้แก่ผู้ปฏิบัติงานรายใด ให้ผู้อำนวยการแจ้งให้ผู้นั้นทราบ พร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่ปรับเพิ่มเงินเดือนดังกล่าว

ข้อ ๒๘ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง ผู้ปฏิบัติงานอาจได้รับเงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษ และเงินค่าตอบแทนอื่น ตามที่คณะกรรมการกำหนด

เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษ หรือเงินค่าตอบแทนอื่นไม่ถือเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างในการคำนวณสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานจะพึงได้รับ

ข้อ ๒๙ การกำหนดวงเงินเพื่อปรับเพิ่มเงินเดือน และค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานปีงบประมาณใดๆ ให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานของสถาบันในปีงบประมาณที่ผ่านมา และงบประมาณที่จะได้รับการจัดสรรในปีงบประมาณนั้นๆ

ให้ผู้อำนวยการดำเนินการปรับเพิ่มเงินเดือน และค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานภายใต้วงเงินตามมติคณะกรรมการ

## วัน เวลาทำงาน และการลา

---

ข้อ ๓๐ วัน เวลาทำงาน วันหยุดประจำปี วันหยุดตามประเพณีของผู้ปฏิบัติงานให้ถือปฏิบัติ ตามระเบียบของทางราชการโดยอนุโลม เว้นแต่คณะกรรมการจะได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ข้อ ๓๑ การลามี ๗ ประเภท ดังต่อไปนี้

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อน
- (๕) ลาไปปฏิบัติศาสนกิจ
- (๖) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๗) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนา

ข้อ ๓๒ การลาตามข้อ ๓๑ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

## หมวด ๗

### การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

---

ข้อ ๓๓ ให้มีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งหรือการจ้างเป็นผู้ปฏิบัติงานก่อนมอบหมาย หน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผน ประเพณีของสถาบัน หลักและวิธีปฏิบัติงาน บทบาท หน้าที่และ แนวทางปฏิบัติตน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด

ข้อ ๓๔ ให้มีการพัฒนาพนักงานก่อนเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบางตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด

ข้อ ๓๕ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นบุคลากรที่มีคุณค่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถาบัน ผู้อำนวยการอาจ กำหนดให้มีการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การไปปฏิบัติงานสอน
- (๔) การไปปฏิบัติงานวิชาการ
- (๕) การไปเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์หรือการไปพัฒนาตนเอง
- (๖) การแลกเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน
- (๗) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่

ผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๖ หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามข้อ ๓๕ ให้เป็นไปตามที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด

หมวด ๘  
วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๓๗ ผู้ปฏิบัติงานต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๓๘ ผู้ปฏิบัติงานต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องปฏิบัติตามนโยบาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มติ และคำสั่งของคณะกรรมการ และของสถาบัน

(๒) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งใด จะทำให้เสียหายแก่สถาบัน หรือไม่เป็นการรักษาผลประโยชน์ของสถาบัน จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น หากผู้บังคับบัญชายินยอมให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต จะอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่นมิได้

(๔) ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่สถาบัน ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของสถาบันเช่นวินัยชนทั่วไปพึงปฏิบัติ

(๕) ต้องอุทิศเวลาให้แก่สถาบัน ใช้ความอุตสาหะวิริยะเต็มสติกำลังของตน ด้วยความมุ่งหมายให้กิจการนั้นๆ บรรลุถึงความสำเร็จ ต้องปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่กำหนด จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

(๖) ต้องรักษาความลับของสถาบัน

(๗) ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน รวมทั้งประมวลจรรยาบรรณของสถาบัน

(๘) ต้องรักษาความสามัคคี และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อสถาบัน

ข้อ ๓๙ ผู้ปฏิบัติงานต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) ต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใด ซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของสถาบัน

(๓) ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียแก่ชื่อเสียงของตนหรือแก่ชื่อเสียงของสถาบัน

(๔) ต้องไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดทั้งทางตรงและทางอ้อมจากบุคคลอื่นเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ

(๕) ต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

(๖) ต้องไม่ละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ข้อ ๔๐ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อ ๓๘ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๓๙ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๑ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ ถือเป็น การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง



(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบและทำให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต

(๒) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

(๔) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๕) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๖) ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใดๆอันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๓๘ หรือฝ่าฝืนข้อกำหนดตามข้อ ๓๙ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๒ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ต้องดำเนินการทางวินัยโดยมิชักช้า

ข้อ ๔๓ โทษทางวินัยมี ๔ สถาน ดังต่อไปนี้

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ปลดออก

(๔) ไล่ออก

ข้อ ๔๔ การลงโทษผู้ปฏิบัติงานให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษทำความผิดวินัยในกรณีใดและตามข้อใด

ข้อ ๔๕ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้ โดยว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดเคยถูกลงโทษตามวรรคหนึ่ง หากกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงขึ้นอีก และผู้อำนวยการเห็นสมควรลงโทษหนักขึ้น ให้ลงโทษได้ตามควรแก่กรณี

ข้อ ๔๖ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่จะลดโทษลงต่ำกว่าปลดออกมิได้

ผู้ใดถูกลงโทษปลดออกให้มีสิทธิในการรับสวัสดิการที่ควรได้รับหลังจากพ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานตามข้อบังคับว่าด้วยสวัสดิการเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากงาน

ข้อ ๔๗ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีสงสัยว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ต้องรายงานให้ผู้อำนวยการทราบโดยเร็ว และให้ผู้อำนวยการดำเนินการตามข้อบังคับนี้โดยมิชักช้า

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๘ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวนให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า แต่ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวนหรือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้

ข้อ ๔๙ หลักเกณฑ์ และวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการสอบสวนและการดำเนินการทางวินัย ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๕๐ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากงานไปแล้ว โดยมีข้อเพราะเหตุตาย ผู้อำนวยการมีอำนาจดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากงาน แต่ทั้งนี้ต้องดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากงาน

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าผลการสอบสวนหรือพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ให้งดโทษ

ข้อ ๕๑ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งพักงานไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือผลแห่งคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวน หรือพิจารณาว่า ผู้นั้นมิได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน

เงินเดือนหรือค่าจ้าง เงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือนและเงินช่วยเหลืออย่างอื่น และการจ่ายเงินดังกล่าวของผู้ถูกสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด

ข้อ ๕๒ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ระยะเวลาให้พักงาน การให้กลับเข้าปฏิบัติงานและการดำเนินการให้เป็นไปตามผลการสอบสวนหรือพิจารณา ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

หมวด ๙  
การออกจากงาน

ข้อ ๕๓ ผู้ปฏิบัติงานออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) เกษียณอายุการทำงาน
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบส่วนงานและไม่อาจแต่งตั้งหรือจ้างผู้ปฏิบัติงานนั้นให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นของสถาบันได้
- (๕) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๖) ถูกปลดออก หรือไล่ออก
- (๗) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้างตามข้อ ๕๕ และข้อ ๕๗

ข้อ ๕๔ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้อำนวยการเป็นการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน เว้นแต่กรณีจำเป็นผู้อำนวยการอาจพิจารณาลดหย่อนระยะเวลาดังกล่าวลงก็ได้ และเมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้ว จึงลาออกจากงานได้

ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของสถาบัน จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกได้เป็นเวลาไม่เกินสามเดือนนับแต่วันที่ขอลาออก แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้ว ให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ข้อ ๕๕ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานออกจากงาน หรือเลิกจ้างได้ตามที่ได้ระบุไว้ในข้อบังคับนี้และสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างได้แล้วแต่กรณี เมื่อผู้ปฏิบัติงานผู้ใด

(๑) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้สม่ำเสมอ โดยแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจ และให้ความเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป

(๒) ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใดๆ

(๓) ขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๐

(๔) ไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีติดต่อกันสามปี เว้นแต่ในกรณีที่ผู้นั้นได้รับเงินเดือนขั้นสูงสุดในระดับตำแหน่ง

(๕) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด

(๖) ไม่ผ่านการประเมินเมื่อครบกำหนดเวลาแห่งการทดลองปฏิบัติหน้าที่

(๗) ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตามเหตุผลและความจำเป็นอื่นที่คณะกรรมการกำหนด การให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการประกาศกำหนด เป็นพนักงานในตำแหน่งบริหารให้รายงานให้คณะกรรมการให้ความเห็นชอบ

ข้อ ๕๖ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้ออกจากงานเพราะเกษียณอายุการทำงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณของสถาบัน

ข้อ ๕๗ เมื่อพนักงานผู้ใดที่สมัครไปปฏิบัติงานพิเศษใดๆ ตามความประสงค์ของสถาบัน หรือไปรับราชการทหารตามหน้าที่การรับราชการทหาร ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นผู้อำนวยการจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานเป็นการชั่วคราวได้

ข้อ ๕๘ การจ่ายค่าชดเชยแก่พนักงานหรือลูกจ้างที่ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และอัตราที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๑๐  
การอุทธรณ์

---

ข้อ ๕๙ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ ดังต่อไปนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ และตัดเงินเดือน ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการได้รับคำอุทธรณ์และวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการและให้ถือเป็นที่สิ้นสุด

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออก และไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ผู้อำนวยการสั่งให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการและให้ถือเป็นที่สิ้นสุด

ข้อ ๖๐ องค์ประกอบของคณะกรรมการตามข้อ ๕๙ (๑) ไม่รวมถึงผู้อำนวยการซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการและเลขานุการ และไม่รวมถึงตัวแทนผู้ปฏิบัติงานระดับบริหารของสถาบัน ในการนี้ให้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการทำหน้าที่เป็นเลขานุการ

หมวด ๑๑  
การร้องทุกข์

---

ข้อ ๖๑ ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิร้องทุกข์ได้ ต่อเมื่อ

(๑) เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบของสถาบัน ให้ผู้นั้นร้องทุกข์ต่อผู้อำนวยการ เมื่อผู้อำนวยการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่สิ้นสุด

(๒) เห็นว่าผู้อำนวยการใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศของสถาบัน ให้ผู้นั้นร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการตามข้อ ๖๐ เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ผู้อำนวยการสั่งการให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการ และให้ถือเป็นที่สิ้นสุด

(๓) ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตามข้อ ๕๕ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการเมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้ผู้อำนวยการสั่งการให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการ และให้ถือเป็นที่สิ้นสุด การร้องทุกข์ และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๑๒

## บทเฉพาะกาล

---

ข้อ ๖๒ ในระหว่างที่ยังไม่มีระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการที่ต้องออกตามข้อบังคับนี้ให้นำระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือแนวปฏิบัติที่ใช้บังคับของสถาบันที่ใช้บังคับอยู่เดิมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๖๓ ข้อบังคับนี้ไม่กระทบถึงการใดๆซึ่งได้ดำเนินการไปแล้วโดยขอด้วยข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือแนวปฏิบัติของสถาบันที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ

การใดที่อยู่ระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือแนวปฏิบัติที่ใช้บังคับของสถาบันที่ใช้บังคับอยู่เดิม

ข้อ ๖๔ ให้คณะกรรมการทบทวนและปรับปรุงระบบ ระเบียบ และข้อบังคับของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ เป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้ไปพลางก่อนจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

นายประดิษฐ์ สิ้นจวนรงค์  
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข  
ประธานกรรมการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข