



ข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
ว่าด้วยลูกจ้างของสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยลูกจ้างของสถาบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๔) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ สภาสถาบันในการประชุมครั้งที่ ๑๑ เมื่อวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยลูกจ้างของสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๑"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

“คณะกรรมการบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

“คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์” หมายความว่า คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ การบริหารงานบุคคล สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

“สภาสถาบัน” หมายความว่า สภาสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

“ลูกจ้างของสถาบัน” หมายความว่า ลูกจ้างประจำของสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

ข้อ ๔ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างของสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีอำนาจออกประกาศของสถาบันเพื่อดำเนินการตามข้อบังคับนี้

ในการตีความหรือในกรณีที่ข้อบังคับนี้มีได้กำหนดไว้ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล วินิจฉัยชี้ขาด

ในกรณีมีความจำเป็นที่ทำให้ไม่อาจดำเนินการตามข้อบังคับนี้ได้ ให้อธิการบดีเสนอเรื่องต่อสภาสถาบันวินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑

หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับลูกจ้างของสถาบัน

ข้อ ๖ ผู้ซึ่งจะได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างของสถาบันต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี สำหรับชายต้องปลดพันธะทางทหารประจำการมาแล้วหรือเป็นทหารกองหนุน
- (๒) มีความเลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๓) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือไม่เป็นโรคตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด
- (๔) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (๕) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (๖) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักงาน ถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- (๗) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ หรือผู้มีตำแหน่งบริหารในพรรคการเมือง
- (๘) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๙) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากสถาบัน สภากาชาดไทย หรือหน่วยงานอื่นในกรณีมีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสถาบัน คณะกรรมการบริหารงานบุคคลอาจยกเว้นหรือกำหนดคุณสมบัติอื่นเพิ่มเติมได้

ข้อ ๗ จำนวนลูกจ้างของสถาบันให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด ทั้งนี้โดยคำนึงถึงลักษณะ ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานเป็นสำคัญ

ข้อ ๘ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ และการแต่งตั้งลูกจ้างของสถาบันในแต่ละตำแหน่งให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบของสถาบัน

ข้อ ๙ ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างของสถาบันและลงนามในสัญญาปฏิบัติงานของลูกจ้างของสถาบัน โดยอธิการบดีอาจมอบอำนาจให้รองอธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนงานปฏิบัติการแทนอธิการบดีได้

ข้อ ๑๐ ลูกจ้างของสถาบันต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๑ ลูกจ้างของสถาบันต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากปรากฏว่าไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับจนเสนออธิการบดีพิจารณา และสามารถสั่งให้ออกจากงานได้ทันที โดยไม่ต้องรอให้ครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๒ ให้ส่วนงานทำการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงานครั้งแรก ภายในระยะเวลาสามเดือน นับแต่วันเริ่มปฏิบัติงาน หากผ่านการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงานครั้งแรกแล้ว ให้ปฏิบัติงานต่อไปจนครบหกเดือน โดยต้องมีการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงานครั้งที่สอง หากผ่านการประเมินให้ทำสัญญาปฏิบัติงานต่อไป

ข้อ ๑๓ ภายใต้บังคับข้อ ๑๒ การเริ่มต้นและการสิ้นสุดการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ระบุในสัญญาปฏิบัติงาน

สัญญาปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ข้อ ๑๔ ในการทำสัญญาปฏิบัติงาน ให้สถาบันทำสัญญาปฏิบัติงานได้จนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๑๕ ให้ส่วนงานมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมและบังคับบัญชาการปฏิบัติงานของลูกจ้างของสถาบันในสังกัดให้เป็นไปตามสัญญาทดลองปฏิบัติงานและสัญญาปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๖ สัญญาปฏิบัติงานของลูกจ้างของสถาบันให้มีกำหนดระยะเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) สัญญาปฏิบัติงานฉบับแรกมีกำหนดระยะเวลาสามปี

(๒) สัญญาปฏิบัติงานฉบับที่สองมีกำหนดระยะเวลาห้าปี

(๓) สัญญาปฏิบัติงานฉบับต่อ ๆ ไปมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินห้าปี

ข้อ ๑๗ ในกรณีที่ลูกจ้างของสถาบันเปลี่ยนตำแหน่งให้เปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงานใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

ข้อ ๑๘ ลูกจ้างของสถาบันมีภาระงานประกอบด้วยงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

หมวด ๒

ค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่น

ข้อ ๑๙ อัตราค่าจ้างของลูกจ้างของสถาบัน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด โดยความเห็นชอบของสภาสถาบัน

บัญชีค่าจ้างและหลักเกณฑ์การให้ได้รับค่าจ้างของลูกจ้างของสถาบันให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายข้อบังคับนี้

ค่าตอบแทน และค่าล่วงเวลาของลูกจ้างของสถาบันที่ต้องกำหนดเป็นเกณฑ์กลางของสถาบันหรือให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

หมวด ๓

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๒๐ ให้ลูกจ้างของสถาบันได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยสิทธิและสวัสดิการของบุคลากรสถาบัน

ข้อ ๒๑ ลูกจ้างของสถาบันมีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สภากาชาดไทย ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของกองทุน และให้สถาบันจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้าง ตามอัตราที่สภาสถาบันกำหนด

หมวด ๔
การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของสถาบัน ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของสถาบัน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน เป็นประธานกรรมการ และกรรมการจำนวนไม่เกินสี่คน เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของสถาบันในส่วนงานนั้น

ข้อ ๒๓ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลโดยความเห็นชอบของสภาสถาบันกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของสถาบันให้สอดคล้องกับลักษณะภารกิจของตำแหน่งงาน ตามระเบียบของสถาบัน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการสั่งให้ออกจากงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ส่วนงานอาจกำหนดแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของสถาบันที่สังกัดส่วนงานนั้นได้ ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์และวิธีการตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๒๔ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของสถาบันแบ่งออกได้เป็นสามลักษณะ ดังต่อไปนี้

- (๑) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
- (๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี
- (๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของสถาบัน ให้ประเมินตามข้อตกลงภาระงานที่ลูกจ้างของสถาบันผู้นั้นได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒๖ ให้ส่วนงานจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน และตำแหน่งงาน ตลอดจนข้อตกลงเกี่ยวกับสัดส่วนภาระงาน โดยประเมินจาก

- (๑) ปริมาณงาน
- (๒) คุณภาพงาน
- (๓) คุณลักษณะส่วนบุคคล

สัดส่วนน้ำหนักคะแนนตาม (๑) ถึง (๓) ต้องสอดคล้องกับลักษณะตำแหน่งงาน

การประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ประเมินพิจารณาข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา ผู้รับบริการและผู้ร่วมงานของผู้รับการประเมิน

ข้อ ๒๗ ส่วนงานมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของสถาบันในสังกัดเพื่อประกอบการพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงาน การปรับเงินค่าจ้าง การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน การต่อสัญญาปฏิบัติงาน การจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ หรือเพื่อประโยชน์อื่นในการบริหารงานบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ต้องกระทำอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ผลผลิตและผลลัพธ์ของส่วนงาน โดยเฉพาะภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการพัฒนางานของส่วนงาน

ข้อ ๒๘ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของลูกจ้างของสถาบันแจ้งให้ลูกจ้างของสถาบันทราบเป็นการล่วงหน้าถึงเป้าหมายของการประเมิน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน สัดส่วนน้ำหนักคะแนนตามข้อ ๒๖

ข้อ ๒๙ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของลูกจ้างของสถาบันให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างของสถาบันต่อคณะกรรมการตามข้อ ๒๒

ข้อ ๓๐ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานครั้งที่สองและการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาปฏิบัติงาน ต้องกระทำให้แล้วเสร็จเป็นเวลาอย่างน้อยสามเดือนก่อนครบอายุสัญญา ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีนั้นให้ประเมินทุกหกเดือน

ข้อ ๓๑ ผลการประเมินแบ่งออกเป็นสี่ระดับ ดังต่อไปนี้

(๑) ดีเลิศ

(๒) ดี

(๓) พอใช้

(๔) ต้องปรับปรุง

ผลการประเมินในแต่ละระดับจะมีระดับคะแนนเท่าใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของสถาบัน

ข้อ ๓๒ การปรับเงินค่าจ้างประจำปี ให้หัวหน้าส่วนงานพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องไม่เกินอัตราเงินค่าจ้างสูงสุดของตำแหน่งงานนั้น

หากลูกจ้างของสถาบันผู้ใดปฏิบัติงานไม่ครบสิบสองเดือน ให้ปรับเงินค่าจ้างของลูกจ้างของสถาบันผู้นั้นตามสัดส่วนระยะเวลาที่ผู้นั้นปฏิบัติงาน ทั้งนี้ มิให้ปรับเงินค่าจ้างลูกจ้างของสถาบันซึ่งอยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๓ ลูกจ้างของสถาบันผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีตาม ข้อ ๓๑ ต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน และอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงติดต่อกันสองครั้งและหัวหน้าส่วนงานได้ให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติแล้ว แต่ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน หัวหน้าส่วนงานอาจเสนออธิการบดีพิจารณาสั่งให้ออกจากงาน โดยถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุด

ข้อ ๓๔ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนดแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจัดทำเป็นประกาศของสถาบัน

ข้อ ๓๕ เมื่อคณะกรรมการตามข้อ ๒๒ ประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณากันกรอง และให้เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการบริหารสถาบันเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๓๖ เมื่อได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหมวดนี้เสร็จสิ้นแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นแจ้งผลการประเมิน ข้อดี และข้อควรปรับปรุงแก่ผู้รับการประเมิน และให้ทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับวิธีการและระยะเวลาในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

หมวด ๕ การพัฒนาลูกจ้างของสถาบัน

ข้อ ๓๗ ส่วนงานต้องจัดให้มีการพัฒนาลูกจ้างของสถาบันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพของลูกจ้างของสถาบันและส่วนงาน โดยคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมตามประเภทและตำแหน่งของลูกจ้างของสถาบัน

การพัฒนาลูกจ้างของสถาบันตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาความรู้ความสามารถ คุณลักษณะ และคุณสมบัติของลูกจ้างของสถาบัน

ข้อ ๓๘ การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของลูกจ้างของสถาบันอาจจัดเป็นหลักสูตร เฉพาะก็ได้ โดยต้องสอดคล้องกับภาระงานตามประเภทและตำแหน่งของลูกจ้างของสถาบัน

ข้อ ๓๙ ลูกจ้างของสถาบันมีหน้าที่เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบ

หมวด ๖ วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด และวันลา

ข้อ ๔๐ วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดอื่น ในแต่ละปีปฏิทิน ให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด นอกจากนี้ สถาบันอาจกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษ เฉพาะกรณีได้ ตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสถาบัน ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหาร สถาบัน

ข้อ ๔๑ ให้ลูกจ้างของสถาบันมีสิทธิลาได้ตามระเบียบสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยการลาของบุคลากรสถาบัน แต่จะไม่มีสิทธิลาศึกษาต่อ ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยลาไปปฏิบัติงานใน องค์การระหว่างประเทศ และลาติดตามคู่สมรส

จำนวนวันของการลาในแต่ละประเภท และการได้รับเงินค่าจ้าง และเงินค่าตอบแทนพิเศษในระหว่างลา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดไว้ในระเบียบของสถาบัน

หมวด ๗ วินัยและการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๒ ลูกจ้างของสถาบันต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของสถาบัน

ห้ามมิให้ลูกจ้างของสถาบันอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ ที่มิควรได้ อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๓ ลูกจ้างของสถาบันต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของสถาบัน และคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชา

ในการปฏิบัติหน้าที่หากมีการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศของสถาบัน และคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชา หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของสถาบัน อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การไม่มาปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นเวลาสัปดาห์วันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๔ ลูกจ้างของสถาบันต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๕ ลูกจ้างของสถาบันต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับสถาบันอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี และช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน

การล่วงเกินหรือคุกคามทางเพศ หรือการกลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักศึกษา หรือผู้ติดต่อสถาบัน เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๖ ลูกจ้างของสถาบันต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๗ ลูกจ้างของสถาบันต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันถือได้ว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใด อันถือได้ว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๘ ลูกจ้างของสถาบันต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสถาบัน

ข้อบังคับของสถาบันตามวรรคหนึ่งอาจกำหนดให้การประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็นความผิดวินัยหรือความผิดวินัยอย่างร้ายแรงได้

ข้อ ๔๙ เมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าลูกจ้างของสถาบันกระทำความผิดวินัย หากผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๐ โทษทางวินัยของลูกจ้างของสถาบัน มีดังต่อไปนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินค่าจ้าง
- (๓) ปรับลดเงินค่าจ้าง
- (๔) ให้ออก

(๕) ไล่ออก

ลูกจ้างของสถาบันผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตาม (๔) หรือ (๕) แล้วแต่กรณี

ข้อ ๕๑ ในกรณีที่ลูกจ้างของสถาบันกระทำความผิดเล็กน้อย ผู้บังคับบัญชาอาจตักเตือนด้วยวาจา หรือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

ข้อ ๕๒ ลูกจ้างของสถาบันผู้ใดถูกกล่าวหาหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าได้กระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสอบสวนและสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี

ในการดำเนินการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาอาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน ทำหน้าที่สอบสวนและรายงานผลการสอบสวนนั้นต่อผู้บังคับบัญชาได้

ข้อ ๕๓ ลูกจ้างของสถาบันผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอเรื่องตามลำดับชั้นไปยังอธิการบดี เพื่อพิจารณาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน ทำหน้าที่สอบสวนและรายงานผลการสอบสวนนั้นต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาและมีมติเป็นประการใดแล้วให้อธิการบดีสั่งการตามนั้น

ข้อ ๕๔ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษลูกจ้างของสถาบัน ซึ่งกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๕ ในระหว่างที่ลูกจ้างของสถาบันถูกสอบสวนความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง อธิการบดีอาจสั่งพักงานไว้ก่อนก็ได้ หากผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ได้รับเงินค่าจ้างในระหว่างที่ถูกสั่งพักงานด้วย

ข้อ ๕๖ หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนและการสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของสถาบัน

หมวด ๘

อุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๕๗ ให้สภาสถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์การบริหารงานบุคคล” ประกอบด้วย

(๑) กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งสภาสถาบันมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๔) ผู้แทนบุคลากรสถาบันสายวิชาการซึ่งมาจากบัญชีรายชื่อจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๕) ผู้แทนบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการซึ่งมาจากบัญชีรายชื่อจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

ให้สภาสถาบันแต่งตั้งบุคลากรสถาบันซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนิติกรเป็นเลขานุการ และอาจให้มีผู้ช่วยเลขานุการจำนวนไม่เกินสองคนได้

การได้มาซึ่งกรรมการตาม (๔) ให้สภาวิชาการเสนอชื่อบุคลากรสถาบันสายวิชาการจำนวนสิบคน ซึ่งมีคุณสมบัติและความประพฤติเหมาะสมต่อสภาสถาบัน โดยให้สภาวิชาการรับฟังความคิดเห็นจาก

หัวหน้าสาขาวิชาประกอบด้วย จากนั้นให้สภาสถาบันเลือกบุคคลผู้ได้รับการเสนอชื่อดังกล่าวจำนวนห้าคน เพื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้แทนบุคลากรสถาบันสายวิชาการ

การได้มาซึ่งกรรมการตาม (๕) ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งทำหน้าที่สรรหารายชื่อบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการจำนวนสิบคน ซึ่งมีคุณสมบัติและความประพฤติเหมาะสมเสนอต่อสภาสถาบัน โดยให้คณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้าส่วนงานประกอบด้วย จากนั้นให้สภาสถาบันเลือกบุคคลผู้ได้รับการเสนอชื่อดังกล่าวจำนวนห้าคน เพื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้แทนบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ

หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งรายชื่อตามวรรคสามและวรรคสี่ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบของสถาบัน

ข้อ ๕๘ ประธานกรรมการและกรรมการตามข้อ ๕๗ (๒) และ (๓) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี

บัญชีรายชื่อผู้แทนบุคลากรสถาบันสายวิชาการและผู้แทนบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการตามข้อ ๕๗ วรรคสามและวรรคสี่ ให้มีอายุสองปี

ข้อ ๕๙ ลูกจ้างของสถาบันผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การไม่ต่อสัญญาปฏิบัติงาน การเลิกสัญญาปฏิบัติงาน หรือการถูกลงโทษทางวินัย ให้มีสิทธิร้องทุกข์และอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเรื่องดังกล่าว

ข้อ ๖๐ ลูกจ้างของสถาบันผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจอันเนื่องมาจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ให้มีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้ทราบเหตุดังกล่าว

ข้อ ๖๑ เมื่อมีการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามความในหมวดนี้ ให้กรรมการตามข้อ ๕๗ (๑) (๒) และ (๓) เลือกบุคคลในบัญชีรายชื่อตามข้อ ๕๗ วรรคสามและวรรคสี่บัญชีละหนึ่งคน เพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ตามข้อ ๕๗ (๔) และ (๕) ประกอบกันเป็นคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ทั้งนี้ การเลือกบุคคลเป็นกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นธรรมในการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พิจารณาเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่อง เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็น สภาสถาบันอาจขยายเวลาการพิจารณาออกไปอีกได้ไม่เกินเก้าสิบวัน

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยเป็นประการใดแล้ว ให้อธิการบดีหรือคณะกรรมการที่มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องดังกล่าว สั่งการและดำเนินการให้เป็นไปตามนั้น

ข้อ ๖๒ วิธีพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ให้เป็นไปตามระเบียบของสถาบันที่สภาสถาบันกำหนด

การฟื้นสภาพลูกจ้างของสถาบัน

ข้อ ๖๓ ลูกจ้างของสถาบันฟื้นสภาพการเป็นลูกจ้างของสถาบันเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
- (๔) ระยะเวลาตามสัญญาปฏิบัติงานสิ้นสุดลง
- (๕) ถูกเลิกสัญญาปฏิบัติงาน
- (๖) ถูกสั่งลงโทษไล่ออก

ข้อ ๖๔ ลูกจ้างของสถาบันผู้ใดมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในระดับต้องปรับปรุง เป็นเวลาสองปีติดต่อกัน ให้เลิกสัญญาปฏิบัติงานของลูกจ้างของสถาบันผู้นั้นโดยทันที

ลูกจ้างของสถาบันผู้ใดมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในระดับพอใช้ เป็นเวลาสามปี ติดต่อกัน ให้เลิกสัญญาปฏิบัติงานของลูกจ้างของสถาบันผู้นั้นโดยทันที

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๕ ให้ลูกจ้างของสถาบันซึ่งโอนมาตามมาตรา ๖๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ยังคงดำรงตำแหน่งและได้รับเงินค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ตามระเบียบนี้ และให้ปฏิบัติงานต่อไป จนครบอายุสัญญาจ้างเดิม เว้นแต่เป็นกรณีที่ต้องเปลี่ยนสัญญา

การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างของสถาบันตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ เว้นแต่การดำเนินการตามระเบียบและประกาศที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ ใช้บังคับจะเป็นคุณแก่ลูกจ้างของสถาบันผู้นั้นมากกว่า

เมื่อลูกจ้างของสถาบันตามวรรคหนึ่ง เข้าทำสัญญาปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้ ให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องจากเดิม

ข้อ ๖๖ การสอบสวนหรือการดำเนินการทางวินัยของลูกจ้างของสถาบันซึ่งได้ดำเนินการไปแล้ว ตามระเบียบสภากาชาดไทย ว่าด้วยการสอบสวนเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๑ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ และให้สั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ โทษที่จะลงต้องไม่รุนแรงกว่าโทษที่ผู้นั้นอาจได้รับตามระเบียบดังกล่าว

ข้อ ๖๗ ให้บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ข้อกำหนด หรือคำสั่งอื่นใด อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างของสถาบันที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ คงมีผลใช้บังคับต่อไป เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะได้มีการออกระเบียบหรือประกาศของสถาบันตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี)
นายกสภาสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

บัญชีค่าจ้างและหลักเกณฑ์การให้ได้รับค่าจ้างของลูกจ้าง
ของสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
(แนบท้ายข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
ว่าด้วยลูกจ้างของสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๑)

หลักเกณฑ์การให้ได้รับค่าจ้างของลูกจ้างของสถาบัน

๑. กรณีบรรจุใหม่

กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างของสถาบัน ใช้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำของลูกจ้างประจำสภากาชาดไทย ตามตำแหน่ง คุณด้วย ๑.๑ และอัตราค่าจ้างขั้นสูงในแต่ละตำแหน่ง ใช้อัตราค่าจ้างขั้นสูงของลูกจ้างประจำ สภากาชาดไทย ในแต่ละตำแหน่ง คุณด้วย ๑.๑

การเทียบอัตราค่าจ้างสำหรับผู้มีประสบการณ์ในส่วนราชการหรือในส่วนภาคเอกชน ให้เป็นไปตาม ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ที่พิจารณาจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ภารกิจตาม ยุทธศาสตร์ของส่วนงานและสถาบัน และผลงานตามข้อตกลงในสัญญาปฏิบัติงาน โดยความเห็นชอบของ สภาสถาบัน

๒. กรณีเปลี่ยนสภาพ

กรณีเปลี่ยนสภาพมาจากลูกจ้างประจำของวิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย ตามมาตรา ๖๖ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ใช้อัตราค่าจ้างเดิม คุณด้วย ๑.๑

กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง เช่นเดียวกับกรณีบรรจุใหม่ กรณีที่เงินค่าจ้างไม่ถึงขั้นต่ำใน แต่ละตำแหน่ง ให้ได้รับเงินค่าจ้างขั้นต่ำ

บัญชีค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูงของลูกจ้างของสถาบัน

ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
นักการภารโรง คนสวน	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๙,๖๘๐	๒๓,๔๗๐
พนักงานรักษาความปลอดภัย	มัธยมศึกษาปีที่ ๖		
พนักงานขับรถยนต์		๑๐,๔๗๐	๒๙,๑๑๐

หมายเหตุ ทั้งนี้การจ่ายเงินค่าจ้าง ขึ้นอยู่กับงบประมาณที่ได้รับจากสำนักงบประมาณ
กรณีสำนักงบประมาณไม่สามารถจัดสรรได้ตามมติ ขออนุมัติงบประมาณจากสภากาชาดไทย

