



ข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน
พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๓) และมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ สภาสถาบันในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

“คณะกรรมการบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

“คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์” หมายความว่า คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์การบริหารงานบุคคล สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๔ ข้อบังคับนี้มีให้ใช้บังคับแก่ผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานอันมีลักษณะเฉพาะดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานด้านการสอนอันมีลักษณะพิเศษ ได้แก่ ศาสตราจารย์ และอาจารย์อำนวยการ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น ที่ปรึกษากฎหมาย ที่ปรึกษาการเงิน ที่ปรึกษาการพัสดุ

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานเฉพาะ เช่น บุคลากรที่มีข้อบังคับอื่นกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ เจ้าหน้าที่ซึ่งโครงการวิจัยหรือโครงการบริการวิชาการว่าจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในโครงการ

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีอำนาจออกประกาศของสถาบันเพื่อดำเนินการตามข้อบังคับนี้

ในการตีความหรือในกรณีที่ข้อบังคับนี้มิได้กำหนดไว้ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลวินิจฉัยชี้ขาด

ในกรณีที่มีความจำเป็นที่ทำให้ไม่อาจดำเนินการตามข้อบังคับนี้ได้ ให้อธิการบดีเสนอเรื่องต่อสภาสถาบันวินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑

คณะกรรมการ

ข้อ ๖ ให้สภาสถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการบริหารงานบุคคล” ประกอบด้วย

(๑) กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิที่สภาสถาบันแต่งตั้ง เป็นประธานกรรมการ

(๒) อธิการบดี เป็นกรรมการ

(๓) กรรมการสภาสถาบัน จำนวนสองคนที่สภาสถาบันแต่งตั้งเป็นกรรมการ

(๔) กรรมการที่สภาสถาบันแต่งตั้งจากผู้แทนหัวหน้าส่วนงานซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือการวิจัยจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนหัวหน้าส่วนงานซึ่งไม่มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนหรือการวิจัยจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนจากสภาวิชาการจำนวนหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถาบันซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลจำนวนไม่เกินสองคน เป็นกรรมการ

ให้รองอธิการบดีซึ่งรับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ และอาจให้มีผู้ช่วยเลขานุการซึ่งรับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลจำนวนไม่เกินสองคนได้

ประธานกรรมการและกรรมการตามข้อ ๖ (๓) และ (๔) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

ในกรณีที่กรรมการตามวรรคสามพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการแทน เว้นแต่เหลือระยะเวลาตามวาระไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวัน และให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ข้อ ๗ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการตามข้อ ๖ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการประเภทนั้น ๆ

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๗) สภาสถาบันมีมติให้ถอดถอน

ข้อ ๘ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอนโยบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรสถาบันต่อสภาสถาบัน

(๒) ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนดประเภทตำแหน่งบุคลากรสถาบัน กำหนดตำแหน่ง และจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง โดยมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้จัดทำเป็นประกาศของสถาบัน

(๓) กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรสถาบันในแต่ละส่วนงาน บัญชีอัตราเงินเดือนของบุคลากรสถาบัน และเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของบุคลากรสถาบันในแต่ละตำแหน่ง

(๔) กำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่นให้แก่บุคลากรสถาบัน

(๕) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดอันจำเป็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรสถาบันตามข้อบังคับนี้

(๖) วางระบบติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรสถาบันตามข้อบังคับนี้

(๗) อนุมัติการบรรจุบุคลากรสถาบัน พร้อมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ และภาระงานขั้นต่ำของบุคลากรสถาบัน

(๘) อนุมัติการปรับเปลี่ยนอัตราการจัดบุคลากรสถาบันภายในกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนงาน

(๙) กำหนดแบบสัญญาทดลองปฏิบัติงาน สัญญาปฏิบัติงาน และสัญญาอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน ใบลา และเอกสารอื่นใดอันเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อบังคับนี้

(๑๐) พิจารณาลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง

(๑๑) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภาสถาบันเป็นประจำทุกปี

(๑๒) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลดังกล่าวทำการแทน แล้วรายงานให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลทราบ

(๑๓) กลั่นกรองงานต่าง ๆ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรสถาบัน โครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่นให้แก่บุคลากรสถาบันที่ต้องเสนอต่อสภาสถาบันเพื่อพิจารณา

(๑๔) ให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับนี้ หรือการออกระเบียบหรือประกาศเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ เพื่อเสนอสภาสถาบัน

(๑๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่สภาสถาบันมอบหมาย

หมวด ๒
หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรสถาบัน

ข้อ ๙ บุคลากรสถาบันแบ่งเป็นสองประเภท ดังต่อไปนี้

- (๑) บุคลากรสถาบันสายวิชาการ
- (๒) บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อ ๑๐ ผู้ซึ่งจะได้รับการบรรจุเป็นบุคลากรสถาบันต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี สำหรับชายต้องปลดพันธะทางทหารประจำการมาแล้ว หรือเป็นทหารกองหนุน ยกเว้นผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของสภากาชาดไทย
- (๒) มีความเลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๓) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือไม่เป็นโรคตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด
- (๔) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (๕) ไม่เป็นบุคคลล้มละลายหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย
- (๖) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักงาน ถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- (๗) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ หรือผู้มีตำแหน่งบริหารในพรรคการเมือง
- (๘) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๙) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากสภากาชาดไทย หรือหน่วยงานอื่นในกรณีมีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสถาบัน คณะกรรมการบริหารงานบุคคลอาจยกเว้นหรือกำหนดคุณสมบัติอื่นเพิ่มเติมได้

ข้อ ๑๑ จำนวนบุคลากรสถาบันแต่ละประเภทในแต่ละส่วนงานให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะ ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานเป็นสำคัญ

ข้อ ๑๒ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากรสถาบันในแต่ละประเภทให้ส่วนงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบของสถาบัน

ข้อ ๑๓ ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรสถาบัน และลงนามในสัญญาปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน โดยอธิการบดีอาจมอบอำนาจให้รองอธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนงานปฏิบัติกรแทนอธิการบดีได้

ข้อ ๑๔ บุคลากรสถาบันต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ภาระงานขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๕ บุคลากรสถาบันต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากปรากฏว่าไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับจนเสนออธิการบดีพิจารณา และสามารถสั่งให้ออกจากงานได้ทันที โดยไม่ต้องรอให้ครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๖ ให้ส่วนงานทำการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงานครั้งแรก ภายในระยะเวลาสามเดือนนับแต่วันเริ่มปฏิบัติงาน หากผ่านการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงานครั้งแรกแล้ว ให้ปฏิบัติงานต่อไปจนครบหกเดือน โดยต้องมีการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงานครั้งที่สอง หากผ่านการประเมินให้ทำสัญญาปฏิบัติงานต่อไป

ข้อ ๑๗ ภายใต้บังคับข้อ ๑๖ การเริ่มต้นและการสิ้นสุดการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ระบุในสัญญาปฏิบัติงาน

สัญญาปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ข้อ ๑๘ ในการทำสัญญาปฏิบัติงาน ให้สถาบันทำสัญญาปฏิบัติงานได้จนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

เพื่อประโยชน์ของสถาบัน คณะกรรมการบริหารงานบุคคลอาจให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีขึ้นไปปฏิบัติงานเป็นบุคลากรสถาบันได้ โดยให้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานเป็นรายปี ทั้งนี้ ต้องมีการตรวจสุขภาพร่างกายและจิตใจเพื่อแสดงว่าบุคคลดังกล่าวสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ และต้องมีผลงานทางวิชาการหรือผลงานอื่น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบของสถาบัน

ข้อ ๑๙ ให้ส่วนงานมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมและบังคับบัญชาการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันในสังกัดให้เป็นไปตามสัญญาทดลองปฏิบัติงานและสัญญาปฏิบัติงาน

ในส่วนงานอื่นที่มีใช้ส่วนงานทางวิชาการ ให้อธิการบดีหรือผู้ซึ่งอธิการบดีมอบหมายมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมและบังคับบัญชาการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันในสังกัดให้เป็นไปตามสัญญาทดลองปฏิบัติงานและสัญญาปฏิบัติงาน

หมวด ๓

บุคลากรสถาบันสายวิชาการ

ข้อ ๒๐ นอกจากคุณสมบัติตามข้อ ๑๐ บุคลากรสถาบันสายวิชาการต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าชั้นปริญญาโทหรือเทียบเท่า

ในกรณีที่ไม่เป็นไปตามวรรคหนึ่งด้วยเหตุผลและความจำเป็นเฉพาะ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาวินิจฉัยเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๒๑ บุคลากรสถาบันสายวิชาการมีตำแหน่งทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์

การแต่งตั้งบุคลากรสถาบันให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับสถาบันการพยาบาล ศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ

ข้อ ๒๒ การแต่งตั้งบุคคลให้ปฏิบัติงานเต็มเวลาในตำแหน่งอาจารย์ ให้ทำสัญญาปฏิบัติงาน มีระยะเวลาห้าปี

เมื่อครบอายุสัญญาตามวรรคหนึ่ง หากผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้ปฏิบัติงานต่อไปอีกสองปี และเมื่อครบเจ็ดปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้น สู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ จะไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี ทั้งนี้อาจให้ต่อสัญญา ปฏิบัติงานปีต่อปี

ข้อ ๒๓ การแต่งตั้งบุคคลให้ปฏิบัติงานเต็มเวลาในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้ทำสัญญา ปฏิบัติงานมีระยะเวลาเจ็ดปี

เมื่อครบอายุตามสัญญาวรรคหนึ่ง หากผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ยังไม่ได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ให้ปฏิบัติงานต่อไปอีกสองปี และเมื่อครบเก้าปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้น สู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ได้ จะไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี ทั้งนี้อาจให้ต่อสัญญา ปฏิบัติงานปีต่อปี

ข้อ ๒๔ บุคคลใดได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานเต็มเวลาในตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ ให้ทำสัญญาปฏิบัติงานมีระยะเวลาจนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้น มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๒๕ บุคลากรสถาบันสายวิชาการมีภาระงานประกอบด้วย งานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานพัฒนานักศึกษา และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ตามเกณฑ์ภาระ งานขั้นต่ำที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

หมวด ๔

บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อ ๒๖ บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม ดังต่อไปนี้

- (๑) กลุ่มวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ
- (๒) กลุ่มทั่วไป

ข้อ ๒๗ บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ กลุ่มวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับดังต่อไปนี้ได้

- (๑) เชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) เชี่ยวชาญ
- (๓) ชำนาญการพิเศษ
- (๔) ชำนาญการ
- (๕) ปฏิบัติการ

การแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ข้อ ๒๘ บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ ประเภททั่วไป อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับดังต่อไปนี้ได้

- (๑) ชำนาญงานพิเศษ
- (๒) ชำนาญงาน
- (๓) ปฏิบัติงาน

การแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ข้อ ๒๙ สัญญาปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการให้มีกำหนดระยะเวลา ดังต่อไปนี้

- (๑) สัญญาปฏิบัติงานฉบับแรกมีกำหนดระยะเวลาสามปี
- (๒) สัญญาปฏิบัติงานฉบับที่สองมีกำหนดระยะเวลาห้าปี
- (๓) สัญญาปฏิบัติงานฉบับต่อๆ ไปมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินห้าปี

ข้อ ๓๐ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลอาจกำหนดให้สัญญาปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการบางประเภทตำแหน่ง มีกำหนดระยะเวลาจนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ได้โดยให้จัดทำเป็นประกาศของสถาบัน

ข้อ ๓๑ ในกรณีที่บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการเปลี่ยนตำแหน่งให้เปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงานใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

ข้อ ๓๒ บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการมีภาระงานประกอบด้วยงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

เกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของแต่ละกลุ่มตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

หมวด ๕ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น

ข้อ ๓๓ อัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ของบุคลากรสถาบันให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด โดยความเห็นชอบของสภาสถาบัน
บัญชีเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและหลักเกณฑ์การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของบุคลากรสถาบันให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายข้อบังคับนี้
ค่าตอบแทน และค่าล่วงเวลาของบุคลากรสถาบันที่ต้องกำหนดเป็นเกณฑ์กลางของสถาบันให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ข้อ ๓๔ บุคลากรสถาบันอาจได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน โดยพิจารณาจาก

- (๑) ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากภาระงานขั้นต่ำที่ได้รับมอบหมาย
 - (๒) คุณวุฒิหรือประสบการณ์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน
 - (๓) เหตุผลและความจำเป็นอื่นเพื่อประโยชน์ของสถาบัน
- ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

หมวด ๖ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๓๕ ให้บุคลากรสถาบันได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยสิทธิและสวัสดิการของบุคลากรสถาบัน

ข้อ ๓๖ บุคลากรสถาบันมีสิทธิสมัครเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สภากาชาดไทย ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของกองทุน และให้สถาบันจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้างตามอัตราที่สภาสถาบันกำหนด

หมวด ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันในแต่ละส่วนงาน ประกอบด้วยคณบดีหรือผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน เป็นประธานกรรมการ และกรรมการจำนวนไม่เกินเจ็ดคน เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันในส่วนงานนั้น

ข้อ ๓๘ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลโดยความเห็นชอบของสภาสถาบันกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันให้สอดคล้องกับลักษณะภารกิจของส่วนงาน หน่วยงานภายในของส่วนงาน และตำแหน่งงาน โดยจัดทำเป็นระเบียบของสถาบัน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการสั่งให้ออกจากงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ส่วนงานอาจกำหนดแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันที่สังกัดส่วนงานนั้นได้ ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์และวิธีการตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๓๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันแบ่งออกได้เป็นสามลักษณะดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๔๐ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน ให้ประเมินตามข้อตกลงภาระงานที่บุคลากรสถาบันผู้นั้นได้รับมอบหมาย

ข้อ ๔๑ ให้ส่วนงานจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนงาน หน่วยงานภายในของส่วนงาน และตำแหน่งงาน ตลอดจนข้อตกลงเกี่ยวกับสัดส่วนภาระงานโดยประเมินจาก

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

สัดส่วนน้ำหนักคะแนนตาม (๑) ถึง (๓) ต้องสอดคล้องกับลักษณะตำแหน่งงาน การประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ประเมินพิจารณาข้อมูลจากผู้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ และผู้ร่วมงานของผู้รับการประเมิน

ข้อ ๔๒ ส่วนงานมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันในสังกัดเพื่อประกอบการพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงาน การปรับเงินเดือน การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน การต่อสัญญาปฏิบัติงาน การจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ หรือเพื่อประโยชน์อย่างอื่นในการบริหารงานบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ต้องกระทำอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ผลผลิตและผลลัพธ์ของส่วนงาน โดยเฉพาะภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการพัฒนาของส่วนงาน

ข้อ ๔๓ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของบุคลากรสถาบันแจ้งให้บุคลากรสถาบันทราบเป็นการล่วงหน้าถึงเป้าหมายของการประเมิน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน สัดส่วนน้ำหนักคะแนนตามข้อ ๔๑

ข้อ ๔๔ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของบุคลากรสถาบันให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันต่อคณะกรรมการตามข้อ ๓๗

ข้อ ๔๕ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานครั้งที่สองและการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาปฏิบัติงาน ต้องกระทำให้แล้วเสร็จเป็นเวลาอย่างน้อยสามเดือนก่อนครบอายุสัญญา ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีนั้นให้ประเมินทุกหกเดือน

ข้อ ๔๖ ผลการประเมินแบ่งออกเป็นสี่ระดับ ดังต่อไปนี้

(๑) ดีเลิศ

(๒) ดี

(๓) พอใช้

(๔) ต้องปรับปรุง

ผลการประเมินในแต่ละระดับจะมีระดับคะแนนเท่าใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของสถาบัน

ข้อ ๔๗ การปรับเงินเดือนประจำปี ให้หัวหน้าส่วนงานพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องไม่เกินอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งงานนั้น

หากบุคลากรสถาบันผู้ใดปฏิบัติงานไม่ครบสิบสองเดือน ให้ปรับเงินเดือนของบุคลากรสถาบันผู้นั้นตามสัดส่วนระยะเวลาที่ผู้นั้นปฏิบัติงาน ทั้งนี้ มิให้ปรับเงินเดือนบุคลากรสถาบันซึ่งอยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๔๘ บุคลากรสถาบันผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีตาม ข้อ ๔๖ ต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน และอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงติดต่อกันสองครั้งและส่วนงานได้ให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติแล้ว แต่ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ส่วนงานอาจเสนออธิการบดีพิจารณาสั่งให้ออกจากงาน โดยถือว่าสัญญาจ้างสิ้นสุด

ข้อ ๔๙ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนดแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจัดทำเป็นประกาศของสถาบัน

ข้อ ๕๐ เมื่อคณะกรรมการตามข้อ ๓๗ ประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณากลับกรอง และให้เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการบริหารสถาบันเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๕๑ เมื่อได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหมวดนี้เสร็จสิ้นแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นแจ้งผลการประเมิน ข้อดี และข้อควรปรับปรุงแก่ผู้รับการประเมิน และให้ทำความตกลงกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับวิธีการและระยะเวลาในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

หมวด ๘ การพัฒนาบุคลากรสถาบัน

ข้อ ๕๒ ส่วนงานต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรสถาบันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพของบุคลากรสถาบันและส่วนงาน โดยคำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมตามประเภทและตำแหน่งของบุคลากรสถาบัน

การพัฒนาบุคลากรสถาบันตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาความรู้ความสามารถ คุณลักษณะและคุณสมบัติของบุคลากรสถาบัน

ข้อ ๕๓ การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรสถาบันอาจจัดเป็นหลักสูตร เฉพาะก็ได้ โดยต้องสอดคล้องกับภาระงานตามประเภทและตำแหน่งของบุคลากรสถาบัน

ข้อ ๕๔ บุคลากรสถาบันสายวิชาการมีหน้าที่เพิ่มพูนทักษะการสอน การวิจัย การพัฒนานักศึกษา การบริการวิชาการ และการบริหาร

ข้อ ๕๕ บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการมีหน้าที่เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน ในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

หมวด ๙ วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด และวันลา

ข้อ ๕๖ วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดอื่น ในแต่ละปีปฏิทิน ให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด นอกจากนี้ สถาบันอาจกำหนดให้มีวันหยุด พิเศษเฉพาะกรณีได้ ตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสถาบัน ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ บริหารสถาบัน

ข้อ ๕๗ ให้บุคลากรสถาบันมีสิทธิลาได้ตามระเบียบสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยการลาของบุคลากรสถาบัน

จำนวนวันของการลาในแต่ละประเภท และการได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงิน ค่าตอบแทนพิเศษในระหว่างลา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดไว้ในระเบียบของสถาบัน

หมวด ๑๐
วินัยและการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๘ บุคลากรสถาบันต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของสถาบัน

ห้ามมิให้บุคลากรสถาบันอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๙ บุคลากรสถาบันต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของสถาบัน และคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชา

ในการปฏิบัติหน้าที่หากมีการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศของสถาบัน และคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชา หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของสถาบัน อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การไม่มาปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นเวลาสิบห้าวันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖๐ บุคลากรสถาบันต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือเป็นกรรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖๑ บุคลากรสถาบันต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับสถาบันอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี และช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน

การล่วงเกินหรือคุกคามทางเพศ หรือการกลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักศึกษา หรือผู้ติดต่อสถาบัน เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖๒ บุคลากรสถาบันต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๖๓ บุคลากรสถาบันต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันถือได้ว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษ

สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดหุโทษ หรือกระทำการอื่นใด อันถือได้ว่าเป็นผู้ประพฤติ
ชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖๔ บุคลากรสถาบันต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสถาบัน

ข้อบังคับของสถาบันตามวรรคหนึ่งอาจกำหนดให้การประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็น
ความผิดวินัยหรือความผิดวินัยอย่างร้ายแรงได้

ข้อ ๖๕ เมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าบุคลากรสถาบันกระทำความผิดวินัย
หากผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่า
ผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖๖ โทษทางวินัยของบุคลากรสถาบัน มีดังต่อไปนี้

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ปรับลดเงินเดือน

(๔) ให้ออก

(๕) ไล่ออก

บุคลากรสถาบันผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตาม (๔) หรือ (๕)
แล้วแต่กรณี

ข้อ ๖๗ ในกรณีที่บุคลากรสถาบันกระทำความผิดเล็กน้อย ผู้บังคับบัญชาอาจงดโทษและ
ตักเตือนด้วยวาจา หรือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

ข้อ ๖๘ บุคลากรสถาบันผู้ใดถูกกล่าวหาหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าได้กระทำผิด
วินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสอบสวนและสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี

ในการดำเนินการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาอาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน
จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน ทำหน้าที่สอบสวนและรายงานผลการสอบสวนนั้นต่อผู้บังคับบัญชาได้

ข้อ ๖๙ บุคลากรสถาบันผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าได้กระทำ
ผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอเรื่องตามลำดับชั้นไปยังอธิการบดี เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการ
สอบสวนจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน ทำหน้าที่สอบสวนและรายงานผลการสอบสวนนั้นต่อ
คณะกรรมการบริหารงานบุคคล เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาและมีมติเป็นประการใดแล้ว
ให้อธิการบดีสั่งการตามนั้น

ข้อ ๗๐ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษบุคลากรสถาบัน ซึ่งกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
เว้นแต่บุคคลดังกล่าวเป็นผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ (นักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ) หรือหัวหน้าส่วนงาน ให้เสนอ
เรื่องต่อสภาสถาบันเพื่อพิจารณาสั่งลงโทษ

ข้อ ๗๑ ในระหว่างที่บุคลากรสถาบันถูกสอบสวนความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง อธิการบดีอาจสั่งพักงานไว้ก่อนก็ได้ หากผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนพิเศษในระหว่างที่ถูกสั่งพักงานด้วย

ข้อ ๗๒ หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนและการส่งลงโทษ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของสถาบัน

หมวด ๑๑ อุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๗๓ ให้สภาสถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการชั้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์การบริหารงานบุคคล” ประกอบด้วย

- (๑) กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งสภาสถาบันมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ
- (๒) ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- (๓) ผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคลจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- (๔) ผู้แทนบุคลากรสถาบันสายวิชาการซึ่งมาจากบัญชีรายชื่อจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ
- (๕) ผู้แทนบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการซึ่งมาจากบัญชีรายชื่อจำนวนหนึ่งคน เป็น

กรรมการ

ให้สภาสถาบันแต่งตั้งบุคลากรสถาบันซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนิติกรเป็นเลขานุการ และอาจให้มีผู้ช่วยเลขานุการจำนวนไม่เกินสองคนได้

การได้มาซึ่งกรรมการตาม (๔) ให้สภาวิชาการเสนอชื่อบุคลากรสถาบันสายวิชาการจำนวนสิบคนซึ่งมีคุณสมบัติและความประพฤติเหมาะสมต่อสภาสถาบัน โดยให้สภาวิชาการรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้าสาขาวิชาประกอบด้วย จากนั้นให้สภาสถาบันเลือกบุคคลผู้ได้รับการเสนอชื่อดังกล่าวจำนวนห้าคนเพื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้แทนบุคลากรสถาบันสายวิชาการ

การได้มาซึ่งกรรมการตาม (๕) ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งทำหน้าที่สรรหารายชื่อบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการจำนวนสิบคน ซึ่งมีคุณสมบัติและความประพฤติเหมาะสมเสนอต่อสภาสถาบัน โดยให้คณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้าส่วนงานประกอบด้วย จากนั้นให้สภาสถาบันเลือกบุคคลผู้ได้รับการเสนอชื่อดังกล่าวจำนวนห้าคน เพื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้แทนบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ

หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งรายชื่อตามวรรคสามและวรรคสี่ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบของสถาบัน

ข้อ ๗๔ ประธานกรรมการและกรรมการตามข้อ ๗๓ (๒) และ (๓) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี

บัญชีรายชื่อผู้แทนบุคลากรสถาบันสายวิชาการและผู้แทนบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการตามข้อ ๗๓ วรรคสามและวรรคสี่ ให้มีอายุสองปี

ข้อ ๗๕ บุคลากรสถาบันผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การไม่ต่อสัญญาปฏิบัติงาน การเลิกสัญญาปฏิบัติงาน หรือการถูกลงโทษทางวินัย ให้มีสิทธิร้องทุกข์และอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเรื่องดังกล่าว

ข้อ ๗๖ บุคลากรสถาบันผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจอันเนื่องมาจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ให้มีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบเหตุดังกล่าว

ข้อ ๗๗ เมื่อมีการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามความในหมวดนี้ ให้กรรมการตามข้อ ๗๓ (๑) (๒) และ (๓) เลือกบุคคลในบัญชีรายชื่อตามข้อ ๗๓ วรรคสามและวรรคสี่บัญชีละหนึ่งคน เพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ตามข้อ ๗๓ (๔) และ (๕) ประกอบกันเป็นคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ทั้งนี้ การเลือกบุคคลเป็นกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นธรรมในการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พิจารณาเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่อง เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็น สภาสถาบันอาจขยายเวลาการพิจารณาออกไปอีกได้ไม่เกินเก้าสิบวัน

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยเป็นประการใดแล้ว ให้อธิการบดีหรือคณะกรรมการที่มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องดังกล่าว สั่งการและดำเนินการให้เป็นไปตามนั้น

ข้อ ๗๘ วิธีพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ให้เป็นไปตามระเบียบของสถาบันที่สภาสถาบันกำหนด

หมวด ๑๒

การพ้นสภาพบุคลากรสถาบัน

ข้อ ๗๙ บุคลากรสถาบันพ้นสภาพการเป็นบุคลากรสถาบันเมื่อ

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

ข้อ ๘๐ บุคลากรสถาบันผู้ใดมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในระดับต้องปรับปรุงเป็นเวลาสองปีติดต่อกัน ให้เลิกสัญญาปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันผู้นั้นโดยทันที

บุคลากรสถาบันผู้ใดมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในระดับพอใช้ เป็นเวลาสามปีติดต่อกัน ให้เลิกสัญญาปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันผู้นั้นโดยทันที

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๘๑ ให้บุคลากรสถาบันซึ่งโอนมาตามมาตรา ๖๖ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ยังคงดำรงตำแหน่งและได้รับเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง ค่าจ้าง สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ตามข้อบังคับนี้ และให้ปฏิบัติงานต่อไป จนครบอายุสัญญาจ้างเดิม เว้นแต่เป็นกรณีที่ต้องเปลี่ยนสัญญา

การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสถาบันตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ เว้นแต่การดำเนินการตามระเบียบและประกาศที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับจะเป็นคุณแก่บุคลากรสถาบันผู้นั้นมากกว่า

เมื่อบุคลากรสถาบันตามวรรคหนึ่ง เข้าทำสัญญาปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้ ให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องจากเดิม เว้นแต่การนับระยะเวลาตามข้อ ๒๒ หรือข้อ ๒๓ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๘๒ บุคลากรสถาบันสายวิชาการซึ่งบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบสภากาชาดไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๓๔ ให้ได้รับยกเว้นคุณสมบัติที่ต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทเป็นการเฉพาะตำแหน่งและเฉพาะตัว

ข้อ ๘๓ ให้สภาสถาบันพิจารณาจัดให้มีการเทียบโอนตำแหน่งทางวิชาการที่เจ้าหน้าที่สายวิชาการประจำวิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทยได้รับมาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในระเบียบสภากาชาดไทยว่าด้วยการดำเนินงานวิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งออกตามความในกฎหมายว่าด้วยสภากาชาดไทย ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนด ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ใช้บังคับ

ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานในด้านการเรียนการสอนของเจ้าหน้าที่สายวิชาการประจำวิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทยตามระเบียบสภากาชาดไทยว่าด้วยการดำเนินงานวิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งออกตามความในกฎหมายว่าด้วยสภากาชาดไทย ต่อเนื่องเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

บุคลากรสถาบันที่ได้รับการเทียบโอนตำแหน่งทางวิชาการ จะต้องทำข้อตกลงการปฏิบัติงานและการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

ตำแหน่งอาจารย์ ภายในห้าปีนับแต่วันที่โอนมาเป็นบุคลากรสถาบัน หากผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้ปฏิบัติงานต่อไปอีกสองปี และเมื่อครบเจ็ดปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ จะไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี ทั้งนี้อาจให้ต่อสัญญาปฏิบัติงานปีต่อไป

ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในเจ็ดปีนับแต่วันที่โอนมาเป็นบุคลากรสถาบัน หากผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ให้ปฏิบัติงานต่อไปอีกสองปี และเมื่อครบเก้าปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ได้ จะไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี ทั้งนี้อาจให้ต่อสัญญาปฏิบัติงานปีต่อไป

ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ มีระยะเวลาปฏิบัติงานจนถึงวันสุดท้ายของปี
บัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุครบเกษียณ

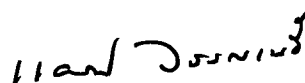
สถาบันอาจทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือ
ศาสตราจารย์ที่ต้องเกษียณอายุตามวาระหนึ่งต่อไปจนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบห้า
ปีบริบูรณ์ได้ โดยให้ทำสัญญามีระยะเวลาไม่เกินห้าปี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบ
ของสถาบัน

ข้อ ๘๔ ให้บุคลากรสถาบันซึ่งดำรงตำแหน่งบริหาร กรรมการ อนุกรรมการ หรือตำแหน่งอื่น
ซึ่งได้รับแต่งตั้งโดยสภาสถาบัน อธิการบดี หรือหัวหน้าส่วนงานก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ยังคงให้ดำรง
ตำแหน่งดังกล่าวต่อไปจนกว่าจะครบวาระการดำรงตำแหน่ง หรือสภาสถาบัน อธิการบดี หรือหัวหน้าส่วนงาน
จะได้สั่งเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๘๕ การสอบสวนหรือการดำเนินการทางวินัยของบุคลากรสถาบันซึ่งได้ดำเนินการไปแล้ว
ตามระเบียบสภาการศึกษาว่าด้วยการสอบสวนเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๑ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ
และให้ส่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ โทษที่จะลงต้องไม่รุนแรงกว่าโทษที่ผู้นั้นอาจได้รับตามระเบียบดังกล่าว

ข้อ ๘๖ ให้บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ข้อกำหนด หรือคำสั่งอื่นใด อันเกี่ยวกับการ
บริหารงานบุคคลบุคลากรสถาบันที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ คงมีผลใช้บังคับต่อไปเท่าที่
ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ จนกว่าจะได้มีการออกระเบียบหรือประกาศของสถาบันตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายแมน วรรณเมธี)

นายกสภาสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย