



**ข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทรา สภาวิชาชีพ
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๐**

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทรา สภาวิชาชีพ
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๓) และมาตรา ๔๒ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันการ พยาบาล
ศรีสวรินทรา สภาวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๙ สภาสถาบันในการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๗ กรกฎาคม
พ.ศ. ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทรา สภาวิชาชีพ ว่าด้วย
การบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทรา สภาวิชาชีพ

“คณะกรรมการบริหารงานบุคคล” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคล สถาบัน
การพยาบาลศรีสวรินทรา สภาวิชาชีพ

“คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์” หมายความว่า คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ คณะกรรมการ
บริหารงานบุคคล สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทรา สภาวิชาชีพ

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาล
ศรีสวรินทรา สภาวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๙

ข้อ ๔ ข้อบังคับนี้มีให้ใช้บังคับแก่ผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานอันมีลักษณะเฉพาะ ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานด้านการสอนอันมีลักษณะพิเศษ ได้แก่ ศาสตราจารย์ และอาจารย์
อาคันตุกะ

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานเชี่ยวชาญเฉพาะ เช่น ที่ปรึกษากฎหมาย ที่ปรึกษาการเงิน
ที่ปรึกษาการพัสดุ

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานเฉพาะ เช่น บุคลากรที่มีข้อบังคับอื่นกำหนดไว้เป็น
การเฉพาะ เจ้าหน้าที่ซึ่งโครงการวิจัยหรือโครงการบริการวิชาการว่าจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่เฉพาะในโครงการ

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีอำนาจออกประกาศของสถาบันเพื่อดำเนินการตามข้อบังคับนี้

ในการตีความหรือในกรณีที่ข้อบังคับนี้มีได้กำหนดไว้ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลวินิจฉัยชี้ขาด
ในกรณีมีความจำเป็นที่ทำให้ไม่อาจดำเนินการตามข้อบังคับนี้ได้ให้อธิการบดีเสนอเรื่องต่อสภาสถาบัน
วินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑

คณะกรรมการ

ข้อ ๖ ให้สภาสถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการบริหารงานบุคคล”
ประกอบด้วย

- (๑) กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิที่สภาสถาบันแต่งตั้ง เป็นประธานกรรมการ
- (๒) อธิการบดี เป็นกรรมการ
- (๓) กรรมการสภาสถาบัน จำนวนสองคนที่สภาสถาบันแต่งตั้งเป็นกรรมการ
- (๔) กรรมการที่สภาสถาบันแต่งตั้งจากผู้แทนหัวหน้าส่วนงานซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หรือการวิจัยจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนหัวหน้าส่วนงานซึ่งไม่มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน หรือการวิจัยจำนวนหนึ่งคน ผู้แทนจากสภาวิชาการจำนวนหนึ่งคน และผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถาบันซึ่งมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลจำนวนไม่เกินสองคน เป็นกรรมการ

ให้รองอธิการบดีซึ่งรับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ และอาจให้มี ผู้ช่วยเลขานุการซึ่งรับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลจำนวนไม่เกินสองคนได้

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 ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติและคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้จัดทำเป็นประกาศของสถาบัน
 - (๓) กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรสถาบันในแต่ละส่วนงาน บัญชีอัตราเงินเดือนของบุคลากรสถาบัน และเกณฑ์การงานขั้นต่ำของบุคลากรสถาบันในแต่ละตำแหน่ง
 - (๔) กำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ รวมทั้งสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และประโยชน์อย่างอื่นให้แก่บุคลากรสถาบัน
 - (๕) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดอันจำเป็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรสถาบันตามข้อบังคับนี้
 - (๖) วางระบบติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรสถาบันตามข้อบังคับนี้
 - (๗) อนุมัติการบรรจุบุคลากรสถาบัน พร้อมทั้งกำหนดอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ และภาระงานขั้นต่ำของบุคลากรสถาบัน
 - (๘) อนุมัติการปรับเปลี่ยนอัตรากำลังบุคลากรสถาบันภายในกรอบอัตรากำลังของแต่ละส่วนงาน
 - (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)^๑ ออกระเบียบ หรือประกาศแทนสภาสถาบัน เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ แล้วรายงานให้สภาสถาบันทราบ

*^๑ ข้อ ๘ (๑๔) แก้ไขเพิ่มเติม โดยข้อ ๓ แห่งข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๒

(๑๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่สภาสถาบันมอบหมาย

หมวด ๒

หลักเกณฑ์ทั่วไปเกี่ยวกับบุคลากรสถาบัน

ข้อ ๙ บุคลากรสถาบันแบ่งเป็นสองประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) บุคลากรสถาบันสายวิชาการ

(๒) บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อ ๑๐ ผู้ซึ่งจะได้รับการบรรจุเป็นบุคลากรสถาบันต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี สำหรับชายต้องปลดพันธะทางทหารประจำการมาแล้ว หรือเป็นทหารกองหนุน ยกเว้นผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาของสภาการศึกษาไทย

(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 หรือไล่ออกจากสภาการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นในกรณีมีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสถาบัน คณะกรรมการบริหารงานบุคคลอาจยกเว้น หรือกำหนดคุณสมบัติอื่นเพิ่มเติมได้

ข้อ ๑๑ จำนวนบุคลากรสถาบันแต่ละประเภทในแต่ละส่วนงานให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะ ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานเป็นสำคัญ

ข้อ ๑๒ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากรสถาบันในแต่ละประเภทให้ส่วนงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบของสถาบัน

ข้อ ๑๓ ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรสถาบัน และลงนามในสัญญาปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน โดยอธิการบดีอาจมอบอำนาจให้รองอธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนงานปฏิบัติการแทนอธิการบดีได้

ข้อ ๑๔ บุคลากรสถาบันต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ภาระงานขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๕ บุคลากรสถาบันต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน หากปรากฏว่าไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับจนเสนออธิการบดีพิจารณา และสามารถสั่งให้ออกจากงานได้ทันที โดยไม่ต้องรอให้ครบระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๖ ให้ส่วนงานทำการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงานครั้งแรก ภายในระยะเวลา สามเดือนนับแต่วันเริ่มปฏิบัติงาน หากผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานครั้งแรกแล้ว ให้ปฏิบัติงานต่อไปจนครบหกเดือน โดยต้องมีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานครั้งที่สอง หากผ่านการประเมินให้ทำสัญญาปฏิบัติงานต่อไป

ข้อ ๑๗ ภายใต้บังคับข้อ ๑๖ การเริ่มต้นและการสิ้นสุดการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ระบุในสัญญาปฏิบัติงาน

สัญญาปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ข้อ ๑๘ ในการทำสัญญาปฏิบัติงาน ให้สถาบันทำสัญญาปฏิบัติงานได้จนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

เพื่อประโยชน์ของสถาบัน คณะกรรมการบริหารงานบุคคลอาจให้บุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีขึ้นไป ปฏิบัติงานเป็นบุคลากรสถาบันได้ โดยให้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานเป็นรายปี ทั้งนี้ ต้องมีการตรวจสุขภาพ ร่างกายและจิตใจเพื่อแสดงว่าบุคคลดังกล่าวสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ และต้องมีผลงานทางวิชาการ หรือผลงานอื่น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบของสถาบัน

ข้อ ๑๙ ให้ส่วนงานมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมและบังคับบัญชา การปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันในสังกัดให้เป็นไปตามสัญญาทดลองปฏิบัติงานและสัญญาปฏิบัติงาน

ในส่วนงานอื่นที่มีใช้ส่วนงานทางวิชาการ ให้อธิการบดีหรือผู้ซึ่งอธิการบดีมอบหมายมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมและบังคับบัญชาการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันในสังกัดให้เป็นไปตามสัญญาทดลองปฏิบัติงานและสัญญาปฏิบัติงาน

หมวด ๓

บุคลากรสถาบันสายวิชาการ

ข้อ ๒๐ นอกจากคุณสมบัติตามข้อ ๑๐ บุคลากรสถาบันสายวิชาการต้องสำเร็จการศึกษา ไม่ต่ำกว่าชั้นปริญญาโทหรือเทียบเท่า

ในกรณีที่ไม่เป็นไปตามวรรคหนึ่งด้วยเหตุผลและความจำเป็นเฉพาะ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาวินิจฉัยเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๒๑ บุคลากรสถาบันสายวิชาการมีตำแหน่งทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

*(๕)^๑ นักวิจัย

*^๓การแต่งตั้งบุคลากรสถาบันให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้ง และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ กรณีการแต่งตั้งบุคลากรสถาบันให้ดำรงตำแหน่งนักวิจัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาตำแหน่งของบุคลากรสถาบัน ตำแหน่งนักวิจัย

ข้อ ๒๒ การแต่งตั้งบุคคลให้ปฏิบัติงานเต็มเวลาในตำแหน่งอาจารย์ ให้ทำสัญญาปฏิบัติงาน มีระยะเวลาห้าปี

เมื่อครบอายุสัญญาตามวรรคหนึ่ง หากผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้ปฏิบัติงานต่อไปอีกสองปี และเมื่อครบเจ็ดปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ จะไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี ทั้งนี้อาจให้ต่อสัญญาปฏิบัติงานปีต่อไป

ข้อ ๒๓ การแต่งตั้งบุคคลให้ปฏิบัติงานเต็มเวลาในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้ทำสัญญา ปฏิบัติงานมีระยะเวลาเจ็ดปี

เมื่อครบอายุตามสัญญาวรรคหนึ่ง หากผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ให้ปฏิบัติงานต่อไปอีกสองปี และเมื่อครบเก้าปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ได้ จะไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี ทั้งนี้อาจให้ต่อสัญญาปฏิบัติงานปีต่อไป

^๑ ข้อ ๒๑ แก้ไขเพิ่มเติม โดยข้อ ๓ แห่งข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘

^๓ ข้อ ๒๑ วรรคสอง แก้ไขเพิ่มเติม โดยข้อ ๔ แห่งข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อ ๒๔ บุคคลใดได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานเต็มเวลาในตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ ให้ทำสัญญาปฏิบัติงานมีระยะเวลาจนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้น มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๒๕ บุคลากรสถาบันสายวิชาการมีภาระงานประกอบด้วย งานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ งานทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม งานพัฒนานักศึกษา และงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ตามเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

หมวด ๔

บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ

*ข้อ ๒๖^๔ บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการแบ่งออกเป็นสามกลุ่ม ดังต่อไปนี้

- (๑) กลุ่มอำนวยการ
- (๒) กลุ่มวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ
- (๓) กลุ่มทั่วไป

*ข้อ ๒๖/๑^๕ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ กลุ่มอำนวยการ มีตำแหน่งดังต่อไปนี้

- (๑) หัวหน้าฝ่าย
- (๒) หัวหน้าหน่วย

ข้อ ๒๗ บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ กลุ่มวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับดังต่อไปนี้ได้

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

การแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

^๔ ข้อ ๒๖ แก้ไขเพิ่มเติม โดยข้อ ๓ แห่งข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

^๕ ข้อ ๒๖/๑ เพิ่มเติม โดยข้อ ๔ แห่งข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๒๘ บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ ประเภททั่วไป อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับดังต่อไปนี้ได้

(๑) ชำนาญงานพิเศษ

(๒) ชำนาญงาน

(๓) ปฏิบัติงาน

การแต่งตั้งบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ข้อ ๒๙ สัญญาปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการให้มีกำหนดระยะเวลา ดังต่อไปนี้

(๑) สัญญาปฏิบัติงานฉบับแรกมีกำหนดระยะเวลาสามปี

(๒) สัญญาปฏิบัติงานฉบับที่สองมีกำหนดระยะเวลาห้าปี

(๓) สัญญาปฏิบัติงานฉบับต่อ ๆ ไปมีกำหนดระยะเวลาไม่เกินห้าปี

ข้อ ๓๐ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลอาจกำหนดให้สัญญาปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการบางประเภทตำแหน่ง มีกำหนดระยะเวลาจนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ได้โดยให้จัดทำเป็นประกาศของสถาบัน

ข้อ ๓๑ ในกรณีที่บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการเปลี่ยนตำแหน่งให้เปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงานใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

ข้อ ๓๒ บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการมีภาระงานประกอบด้วยงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

เกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของแต่ละกลุ่มตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการ บริหารงานบุคคลกำหนด

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 สภากาชาดไทยตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของกองทุน และให้สถาบันจ่ายเงินสมทบในส่วนของนายจ้างตามอัตราที่สภากาชาดไทยกำหนด

หมวด ๗

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบัน ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันในแต่ละส่วนงาน ประกอบด้วยคณบดีหรือผู้อำนวยการ สำนักงานสถาบัน เป็นประธานกรรมการ และกรรมการจำนวนไม่เกินเจ็ดคน เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันในส่วนงานนั้น

ข้อ ๓๘ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลโดยความเห็นชอบของสภากาชาดไทยกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันให้สอดคล้องกับ ลักษณะภารกิจของส่วนงาน หน่วยงานภายในของส่วนงาน และตำแหน่งงาน โดยจัดทำเป็นระเบียบของ สถาบัน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้โอกาสพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการสั่งให้ออกจากงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ส่วนงานอาจกำหนดแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันที่สังกัดส่วนงานนั้นได้ ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์และวิธีการตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๓๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันแบ่งออกได้เป็นสามลักษณะ ดังต่อไปนี้

- (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 โดยคำนึงถึง ปริมาณ และคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ผลผลิตและผลลัพธ์ของส่วนงาน โดยเฉพาะภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการพัฒนาของส่วนงาน

ข้อ ๔๓ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของบุคลากรสถาบันแจ้งให้บุคลากรสถาบันทราบเป็นการล่วงหน้าถึงเป้าหมายของการประเมิน หลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน สัดส่วนน้ำหนักคะแนนตามข้อ ๔๑

ข้อ ๔๔ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของบุคลากรสถาบันให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันต่อคณะกรรมการตามข้อ ๓๗

*ข้อ ๔๕^๖ การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานครั้งที่สอง ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จและแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบภายในหนึ่งเดือนก่อนสิ้นสุดสัญญาทดลองปฏิบัติงาน
การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาปฏิบัติงาน ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จเป็นเวลาอย่างน้อยสามเดือนก่อนครบอายุสัญญา

การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในสิ้นปีงบประมาณ แล้วแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรสถาบันทราบโดยเร็ว

*ข้อ ๔๖^๗ ผลการประเมินแบ่งออกเป็นห้าระดับ ดังต่อไปนี้

(๑) ดีเด่น

(๒) ดีมาก

(๓) ดี

(๔) พอใช้

(๕) ต้องปรับปรุง

ผลการประเมินในแต่ละระดับจะมีระดับคะแนนเท่าใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของสถาบัน

ข้อ ๔๗ การปรับเงินเดือนประจำปี ให้หัวหน้าส่วนงานพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องไม่เกินอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งงานนั้น

หากบุคลากรสถาบันผู้ใดปฏิบัติงานไม่ครบสิบสองเดือน ให้ปรับเงินเดือนของบุคลากรสถาบันผู้นั้นตามสัดส่วนระยะเวลาที่ผู้นั้นปฏิบัติงาน ทั้งนี้ มิให้ปรับเงินเดือนบุคลากรสถาบันซึ่งอยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติงาน

*ข้อ ๔๘^๘ บุคลากรสถาบันผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีตาม ข้อ ๔๖ ต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานในเกณฑ์ต้องปรับปรุง ให้ส่วนงานพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้นั้น และหากผลการประเมินการปฏิบัติงานในปีถัดไปยังต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงอีก ให้ส่วนงานเสนออธิการบดีพิจารณาสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน โดยถือว่าสัญญาปฏิบัติงานสิ้นสุด

ข้อ ๔๙ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนดแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจัดทำเป็นประกาศของสถาบัน

^๖ ข้อ ๔๕ แก้ไขเพิ่มเติม โดยข้อ ๓ แห่งข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^๗ ข้อ ๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม โดยข้อ ๔ แห่งข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

^๘ ข้อ ๔๘ แก้ไขเพิ่มเติม โดยข้อ ๕ แห่งข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๕๐ เมื่อคณะกรรมการตามข้อ ๓๗ ประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้ว ให้เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเพื่อพิจารณาถ้อยแถลง และให้เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการบริหารสถาบัน เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ข้อ ๕๑ เมื่อได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหมวดนี้เสร็จสิ้นแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นแจ้งผลการประเมินข้อดี และข้อควรปรับปรุงแก่ผู้รับการประเมิน และให้ทำความเข้าใจกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับวิธีการและระยะเวลาในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

หมวด ๘

การพัฒนาบุคลากรสถาบัน

ข้อ ๕๒ ส่วนงานต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรสถาบันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพของบุคลากรสถาบันและส่วนงาน โดยคำนึงถึงความ ต้องการและความเหมาะสมตามประเภทและตำแหน่งของบุคลากรสถาบัน

การพัฒนาบุคลากรสถาบันตามวรรคหนึ่ง ให้พิจารณาความรู้ความสามารถ คุณลักษณะและ คุณสมบัติของบุคลากรสถาบัน

ข้อ ๕๓ การพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรสถาบันอาจจัดเป็นหลักสูตรเฉพาะก็ได้ โดยต้องสอดคล้องกับภาระงานตามประเภทและตำแหน่งของบุคลากรสถาบัน

ข้อ ๕๔ บุคลากรสถาบันสายวิชาการมีหน้าที่เพิ่มพูนทักษะการสอน การวิจัย การพัฒนานักศึกษา การบริการวิชาการ และการบริหาร

ข้อ ๕๕ บุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการมีหน้าที่เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

หมวด ๙

วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด และวันลา

ข้อ ๕๖ วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดอื่น ในแต่ละปีปฏิทิน ให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด นอกจากนี้ สถาบันอาจกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีได้ ตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของสถาบัน ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสถาบัน

ข้อ ๕๗ ให้บุคลากรสถาบันมีสิทธิลาได้ตามระเบียบสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ด้วยการลาของบุคลากรสถาบัน

จำนวนวันของการลาในแต่ละประเภท และการได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงิน ค่าตอบแทนพิเศษในระหว่างลา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดไว้ในระเบียบของสถาบัน

หมวด ๑๐

วินัยและการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๘ บุคลากรสถาบันต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของสถาบัน

ห้ามมิให้บุคลากรสถาบันอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรง หรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่ มิควรได้ อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๙ บุคลากรสถาบันต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของ สถาบัน และคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชา

ในการปฏิบัติหน้าที่หากมีการกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศของสถาบัน และคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชา หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของสถาบัน อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่าง ร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การไม่มาปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นเวลาสิบห้าวันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖๐ บุคลากรสถาบันต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖๑ บุคลากรสถาบันต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้ เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับสถาบันอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี และ ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน

การล่วงเกินหรือคุกคามทางเพศ หรือการกลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักศึกษา หรือผู้ติดต่อสถาบัน เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖๒ บุคลากรสถาบันต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสีย ความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน การกระทำได้กล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๖๓ บุคลากรสถาบันต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันถือได้ว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใด อันถือได้ว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖๔ บุคลากรสถาบันต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของสถาบัน ข้อบังคับของสถาบันตามวรรคหนึ่งอาจกำหนดให้การประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็น ความผิดวินัยหรือความผิดวินัยอย่างร้ายแรงได้

ข้อ ๖๕ เมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าบุคลากรสถาบันกระทำความผิดวินัย หากผู้บังคับบัญชาผู้ใด ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่า ผู้บังคับบัญชานั้น กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖๖ โทษทางวินัยของบุคลากรสถาบัน มีดังต่อไปนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ปรับลดเงินเดือน
- (๔) ให้ออก
- (๕) ไล่ออก

บุคลากรสถาบันผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตาม (๔) หรือ (๕) แล้วแต่กรณี

ข้อ ๖๗ ในกรณีที่บุคลากรสถาบันกระทำความผิดเล็กน้อย ผู้บังคับบัญชาอาจตักเตือนและ ตักเตือนด้วยวาจา หรือตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

ข้อ ๖๘ บุคลากรสถาบันผู้ใดถูกกล่าวหาหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าได้กระทำความผิดวินัย ไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสอบสวนและสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี

ในการดำเนินการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาอาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน จำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน ทำหน้าที่สอบสวนและรายงานผลการสอบสวนนั้นต่อผู้บังคับบัญชาได้

ข้อ ๖๙ บุคลากรสถาบันผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอเรื่องตามลำดับชั้นไปยังอธิการบดี เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวนจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนแต่ไม่เกินห้าคน ทำหน้าที่สอบสวนและรายงานผลการสอบสวนนั้นต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เมื่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาและมีมติเป็นประการใดแล้วให้อธิการบดีสั่งการตามนั้น

ข้อ ๗๐ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษบุคลากรสถาบัน ซึ่งกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เว้นแต่บุคคลดังกล่าวเป็นผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ (นักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ) หรือหัวหน้าส่วนงาน ให้เสนอเรื่องต่อสภาสถาบันเพื่อพิจารณาสั่งลงโทษ

ข้อ ๗๑ ในระหว่างที่บุคลากรสถาบันถูกสอบสวนความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง อธิการบดีอาจสั่งพักงานไว้ก่อนก็ได้ หากผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ได้รับเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนพิเศษในระหว่างที่ถูกสั่งพักงานด้วย

ข้อ ๗๒ หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนและการสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของสถาบัน

หมวด ๑๑ **อุทธรณ์และร้องทุกข์**

ข้อ ๗๓ ให้สภาสถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์การบริหารงานบุคคล” ประกอบด้วย

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

ให้สภาสถาบันแต่งตั้งบุคลากรสถาบันซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนิติกรเป็นเลขานุการ และอาจให้มีผู้ช่วยเลขานุการจำนวนไม่เกินสองคนได้

การได้มาซึ่งกรรมการตาม (๔) ให้สภาวิชาการเสนอชื่อบุคลากรสถาบันสายวิชาการจำนวนสิบคนซึ่งมีคุณสมบัติและความประพฤติเหมาะสมต่อสภาสถาบัน โดยให้สภาวิชาการรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้าสาขาวิชาประกอบด้วย จากนั้นให้สภาสถาบันเลือกบุคคลผู้ได้รับการเสนอชื่อดังกล่าวจำนวนห้าคน เพื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้แทนบุคลากรสถาบันสายวิชาการ

การได้มาซึ่งกรรมการตาม (๕) ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งทำหน้าที่สรรหารายชื่อบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการจำนวนสิบคน ซึ่งมีคุณสมบัติและความประพฤติเหมาะสมเสนอ ต่อสภาสถาบัน โดยให้คณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นจากหัวหน้าส่วนงานประกอบด้วย จากนั้นให้สภาสถาบัน เลือกบุคคลผู้ได้รับการเสนอชื่อดังกล่าวจำนวนห้าคน เพื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้แทนบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ

หลักเกณฑ์และวิธีการได้มาซึ่งรายชื่อตามวรรคสามและวรรคสี่ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบ ของสถาบัน

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

บัญชีรายชื่อผู้แทนบุคลากรสถาบันสายวิชาการและผู้แทนบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการตามข้อ ๗๓ วรรคสามและวรรคสี่ ให้มีอายุสองปี

ข้อ ๗๕ บุคลากรสถาบันผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การไม่ต่อสัญญาปฏิบัติงาน การเลิกสัญญาปฏิบัติงาน หรือการถูกลงโทษทางวินัย ให้มีสิทธิร้องทุกข์ และอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งเรื่องดังกล่าว

ข้อ ๗๖ บุคลากรสถาบันผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ อันเนื่องมาจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ให้มีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบเหตุดังกล่าว

ข้อ ๗๗ เมื่อมีการอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามความในหมวดนี้ ให้กรรมการตามข้อ ๗๓ (๑) (๒) และ (๓) เลือกบุคคลในบัญชีรายชื่อตามข้อ ๗๓ วรรคสามและวรรคสี่บัญชีละหนึ่งคน เพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการ อุทธรณ์และร้องทุกข์ตามข้อ ๗๓ (๔) และ (๕) ประกอบกันเป็นคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ทั้งนี้ การเลือกบุคคลเป็นกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความเป็นธรรมในการ พิจารณาเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ พิจารณาเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายใน เก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่อง เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็น สภาสถาบันอาจขยายเวลาการพิจารณา ออกไปอีกได้ไม่เกินเก้าสิบวัน

เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์วินิจฉัยเป็นประการใดแล้ว ให้อธิการบดีหรือ คณะกรรมการที่มีอำนาจหน้าที่ในเรื่องดังกล่าว สั่งการและดำเนินการให้เป็นไปตามนั้น

ข้อ ๗๘ วิธีพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ให้เป็นไปตามระเบียบของสถาบันที่สภาสถาบันกำหนด

หมวด ๑๒ การฟื้นฟูสภาพบุคลากรสถาบัน

*ข้อ ๗๙^๙ บุคลากรสถาบันฟื้นฟูสภาพการเป็นบุคลากรสถาบันเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

(๔) ระยะเวลาตามสัญญาปฏิบัติงานสิ้นสุดลง

(๕) เจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้

(๖) ถูกเลิกสัญญาปฏิบัติงาน

(๖) ถูกสั่งลงโทษไล่ออก

การฟื้นฟูสภาพตาม (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

ข้อ ๘๐ บุคลากรสถาบันผู้ใดมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในระดับต้องปรับปรุง เป็นเวลาสองปีติดต่อกัน ให้เลิกสัญญาปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันผู้นั้นโดยทันที

บุคลากรสถาบันผู้ใดมีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีในระดับพอใช้ เป็นเวลาสามปี ติดต่อกัน ให้เลิกสัญญาปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันผู้นั้นโดยทันที

บทเฉพาะกาล

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

การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของบุคลากรสถาบันตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไป ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ เว้นแต่การดำเนินการตามระเบียบและประกาศที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับจะเป็นคุณแก่บุคลากรสถาบันผู้นั้นมากกว่า

เมื่อบุคลากรสถาบันตามวรรคหนึ่ง เข้าทำสัญญาปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้ ให้นับระยะเวลา ปฏิบัติงานต่อเนื่องจากเดิม เว้นแต่การนับระยะเวลาตามข้อ ๒๒ หรือข้อ ๒๓ แล้วแต่กรณี

^๙ ข้อ ๗๙ แก้ไขเพิ่มเติม โดยข้อ ๓ แห่งข้อบังคับสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล สำหรับผู้ปฏิบัติงานประจำในสถาบัน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๖

ข้อ ๘๒ บุคลากรสถาบันสายวิชาการซึ่งบรรจุและแต่งตั้งตามระเบียบสภาการศึกษาไทย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๓๔ ให้ได้รับยกเว้นคุณสมบัติที่ต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทเป็นการ เฉพาะตำแหน่งและเฉพาะตัว

ข้อ ๘๓ ให้สภาสถาบันพิจารณาจัดให้มีการเทียบโอนตำแหน่งทางวิชาการที่เจ้าหน้าที่ สายวิชาการประจำวิทยาลัยพยาบาล สภาการศึกษาไทยได้รับมาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในระเบียบสภาการศึกษาไทยว่าด้วยการดำเนินงานวิทยาลัยพยาบาล สภาการศึกษาไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งออกตามความในกฎหมายว่าด้วย สภาการศึกษาไทย ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่คณะกรรมการข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนด ซึ่งต้องไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัติสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภาการศึกษาไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ใช้บังคับ

ให้นับระยะเวลาการปฏิบัติงานในด้านการเรียนการสอนของเจ้าหน้าที่สายวิชาการประจำวิทยาลัยพยาบาล สภาการศึกษาไทยตามระเบียบสภาการศึกษาไทยว่าด้วยการดำเนินงานวิทยาลัยพยาบาล สภาการศึกษาไทย พ.ศ. ๒๕๕๗ ซึ่งออกตามความในกฎหมายว่าด้วยสภาการศึกษาไทย ต่อเนื่องเป็นระยะเวลาการ ปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

บุคลากรสถาบันที่ได้รับการเทียบโอนตำแหน่งทางวิชาการ จะต้องทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน และการพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ดังต่อไปนี้

ตำแหน่งอาจารย์ ภายในห้าปีนับแต่วันที่โอนมาเป็นบุคลากรสถาบัน หากผู้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ให้ปฏิบัติงานต่อไปอีกสองปี และเมื่อครบเจ็ดปี แล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ จะไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี ทั้งนี้อาจให้ต่อสัญญาปฏิบัติงานปีต่อไป

ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในเจ็ดปีนับแต่วันที่โอนมาเป็นบุคลากรสถาบัน หากผู้ดำรง ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยังไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ให้ปฏิบัติงานต่อไปอีกสองปี และเมื่อครบเก้าปีแล้วยังไม่สามารถเลื่อนขึ้นสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ได้ จะไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาขึ้น เงินเดือนประจำปี ทั้งนี้อาจให้ต่อสัญญาปฏิบัติงานปีต่อไป

ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ มีระยะเวลาปฏิบัติงานจนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุครบเกษียณ

สถาบันอาจทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือ ศาสตราจารย์ที่ต้องเกษียณอายุตามวาระหนึ่งต่อไปจนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบห้า ปีบริบูรณ์ได้ โดยให้ทำสัญญามีระยะเวลาไม่เกินห้าปี ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบ ของสถาบัน

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

ข้อ ๘๕ การสอบสวนหรือการดำเนินการทางวินัยของบุคลากรสถาบันซึ่งได้ดำเนินการไปแล้วตามระเบียบสภาอากาศไทย ว่าด้วยการสอบสวนเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๑ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ และให้ส่งโทษตามข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ โทษที่จะลงต้องไม่รุนแรงกว่าโทษที่ผู้นั้นอาจได้รับตามระเบียบดังกล่าว

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

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา ฯ สยามบรมราชกุมารี)

นายกสภาสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย