



สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา
PRINCESS GALYANI VADHANA INSTITUTE OF MUSIC

ข้อบังคับสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๕๕

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) (๑๓) และ (๑๕) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันดนตรี
กัลยาณีวัฒนา พ.ศ. ๒๕๕๕ สภาสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม
๒๕๕๕ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๕๕”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบันดนตรี
กัลยาณีวัฒนา

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการบริหารสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“พนักงานสถาบัน” หมายความว่า พนักงานสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงานสถาบัน และลูกจ้างของสถาบัน

“ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ” หมายความว่า ผู้ซึ่งสถาบันจ้างหรือแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็น
ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญโดยมีสัญญาจ้างหรือมีคำสั่งแต่งตั้ง แล้วแต่กรณี

“ค่างาน” หมายความว่า การจัดระดับของตำแหน่งงานและมาตรฐานของงานในแต่ละ
ระดับ โดยมีตัวชี้วัดความรู้ความสามารถและความชำนาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ลักษณะความซับซ้อนหรือ
ความยุ่งยากของงาน การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ขอบเขตของการสร้างความสัมพันธ์ภายในและภายนอก
สถาบัน ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ความล้มเหลวและการเติบโตของสถาบัน

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกระเบียบเพื่อปฏิบัติการตาม
ข้อบังคับนี้

ในกรณีที่ข้อบังคับนี้ไม่ได้กำหนดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในเรื่องใดไว้ หรือในกรณีที่มีปัญหา
ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีเสนอคณะกรรมการเพื่อวินิจฉัยชี้ขาดและคำวินิจฉัยนั้นให้เป็นที่สุด

หมวด ๑ คณะกรรมการ

.....

ข้อ ๕ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสถาบันดนตรีกลายัฒนา ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- | | |
|---|----------------------------|
| (๑) รองอธิการบดีหรืออธิการบดีมอบหมาย | เป็นประธานคณะกรรมการ |
| (๒) หัวหน้าส่วนงานซึ่งเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน | เป็นอนุกรรมการ |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน | เป็นอนุกรรมการ |
| (๔) ประธานสภาพนักงานสถาบัน | เป็นอนุกรรมการ |
| (๕) พนักงานสถาบันหรืออธิการบดีมอบหมาย | เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ |

ให้อธิการบดีแต่งตั้งพนักงานสถาบันจำนวนไม่เกินสองคนทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๖ ให้อนุกรรมการตามข้อ ๕ (๒) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกก็ได้

เมื่ออนุกรรมการตามวรรคหนึ่งว่างลงก่อนกำหนด ให้ดำเนินการแต่งตั้งอนุกรรมการแทนภายในกำหนดสามสิบวัน เว้นแต่วาระของอนุกรรมการเหลือไม่ถึงหนึ่งร้อยยี่สิบวัน จะไม่แต่งตั้งอนุกรรมการแทนก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ให้คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่อนุกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้แต่งตั้งอนุกรรมการขึ้นใหม่ ให้อนุกรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งอนุกรรมการใหม่

ข้อ ๗ คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังนี้

(๑) เสนอแนะแก่คณะกรรมการเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สถาบันใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการ

(๒) กลั่นกรองระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารงานบุคคลและสวัสดิการที่ออกตามข้อบังคับนี้เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการ

(๓) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการ

ข้อ ๘ การประชุมคณะกรรมการต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนอนุกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

หมวด ๒

ผู้ปฏิบัติงาน ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ

.....

ข้อ ๙ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันมี ๒ ประเภท คือ

(๑) พนักงานสถาบัน ได้แก่ ผู้ซึ่งปฏิบัติงานโดยรับเงินเดือนหรือค่าจ้างจากงบประมาณของสถาบัน มีลักษณะการจ้างตามสัญญา

(๒) ลูกจ้าง ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานที่สถาบันจ้างให้ทำงานในลักษณะชั่วคราว โดยมีกำหนดเวลาการจ้างตามที่ระบุไว้ในสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๐ สถาบันอาจให้มีที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญโดยการจ้างหรือแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญตามสัญญาจ้างหรือตามคำสั่งแต่งตั้งก็ได้

ข้อ ๑๑ ผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) คุณสมบัติทั่วไป

(ก) มีสัญชาติไทย

(ข) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่กรณีจำเป็น คณะกรรมการอาจพิจารณากำหนดให้พนักงานสถาบันสาขาวิชาได้อยู่ปฏิบัติงานต่อไปอีกก็ได้ โดยให้ต่อสัญญาจ้างทุกปี แต่จะต่อสัญญาจนอายุเกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์ไม่ได้

(ค) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น

ประมุข

(ง) มีคุณวุฒิหรือประสบการณ์เหมาะสมกับวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถาบัน

(๒) ลักษณะต้องห้าม

(ก) เป็นข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของส่วนราชการ เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือเป็นพนักงานหรือลูกจ้างของราชการส่วนท้องถิ่น

(ข) เป็นบุคคลล้มละลาย เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ

(ค) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(ง) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น กรรมการหรือผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งรับผิดชอบการบริหารพรรคการเมือง ที่ปรึกษาพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

(จ) เป็นผู้มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับสถาบันไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม ความใน (๑) (ก) มิให้ใช้บังคับแก่ผู้ปฏิบัติงานชาวต่างประเทศซึ่งมีคุณสมบัติดีเด่นเหมาะสมกับงานของสถาบันและสถาบันจำเป็นต้องว่าจ้างหรือแต่งตั้งขึ้นตามข้อผูกพันหรือตามลักษณะกิจการของสถาบัน

ข้อ ๑๒ ผู้ปฏิบัติงานตามข้อ ๙ จะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๓ ประเภทของพนักงานสถาบัน มี ๔ ประเภท คือ

(๑) ประเภทปฏิบัติการทั่วไป

(๒) ประเภทปฏิบัติการวิชาชีพ

(๓) ประเภทวิชาการ

(๔) ประเภทบริหาร

ข้อ ๑๔ ผู้ปฏิบัติงานสถาบันจะมีตำแหน่ง ประเภท ระดับค่าจ้าง จำนวน อัตราเงินเดือน และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร อยู่ในส่วนงานใด ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการเป็นผู้กำหนด ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพงานและลักษณะของงานด้วย

การเปลี่ยนประเภทของพนักงานสถาบันจากประเภทหนึ่งไปเป็นอีกประเภทหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิการบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจอนุมัติให้บรรจุแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งต่างไปจากที่กำหนดก็ได้

หมวด ๓
การบรรจุ แต่งตั้ง และการจ้าง

.....
ข้อ ๑๕ การบรรจุบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานตามข้อ ๙ ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือก ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิการบดีกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ อาจอนุมัติให้บรรจุแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งต่างไปจากที่กำหนดก็ได้

ข้อ ๑๖ ผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกตามข้อ ๑๕ ให้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติงาน โดยให้เป็นลูกจ้างชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งปี เมื่อผ่านการประเมินการปฏิบัติงานจึงให้บรรจุเป็นพนักงานทดลองงานเพื่อทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือกเป็นระยะเวลาสามเดือน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินการปฏิบัติงานให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาสิบห้าวันก่อนครบกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวหรือการเป็นพนักงานทดลองงาน

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ อาจอนุมัติให้บรรจุแต่งตั้งผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาคัดเลือกตามข้อ ๑๕ เป็นพนักงานทดลองงานเพื่อทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือกเป็นระยะเวลาสามเดือนโดยไม่ต้องผ่านการจ้างปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างชั่วคราวก็ได้

ในระหว่างเวลาทดลองงาน ถ้าหัวหน้าส่วนงานโดยมติของคณะกรรมการประเมินทดลองงานเห็นว่าผู้นั้นมีความประพฤติไม่เหมาะสมหรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก และเห็นว่าไม่ควรให้ทดลองงานต่อไป ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานก็ได้

เมื่อครบกำหนดระยะเวลาทดลองงานตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสองแล้ว หากหัวหน้าส่วนงานโดยมติของคณะกรรมการประเมินทดลองงานเห็นควรให้ผู้นั้นออกจากงานเนื่องจากมีความประพฤติไม่เหมาะสม หรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับคัดเลือก ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาให้ผู้นั้นออกจากงาน

ในกรณีที่หัวหน้าส่วนงานโดยมติของคณะกรรมการประเมินทดลองงานเห็นสมควรให้ผู้นั้นทดลองงานต่อไปอีกระยะหนึ่ง ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาสั่งให้ผู้นั้นทดลองงานต่อไปมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่รวมระยะเวลาทดลองงานทั้งสิ้นต้องไม่เกินหนึ่งปี

ผู้ซึ่งถูกให้ออกจากงานตามวรรคสามและวรรคสี่ ให้ถือเป็นอันขาดสิทธิไม่เคยเป็นพนักงานของสถาบัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติงาน หรือการรับเงินเดือนค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ผู้นั้นได้รับในระหว่างการทดลองงาน

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีทำสัญญาจ้างกับผู้ผ่านการทดลองงานซึ่งได้รับการบรรจุเป็นพนักงานสถาบัน โดยมีระยะเวลาจ้างตามสัญญาที่หนึ่งมีกำหนดหนึ่งปี สัญญาที่สองมีกำหนดหนึ่งปีและสัญญาที่สามมีกำหนดสามปี เว้นแต่ในปีที่จะครบเกษียณอายุงาน สัญญาจ้างจะมีระยะเวลาการจ้างเพียงแค่วันที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ สัญญาจ้างจะต้องระบุระยะเวลา เงื่อนไขและข้อกำหนดที่ชัดเจน

ข้อ ๑๘ พนักงานสถาบันที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานติดต่อกันจนครบระยะเวลาห้าปีและมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด อาจได้รับการพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานสถาบันที่มีข้อตกลงการจ้างโดยมีระยะเวลาจ้างเพียงแค่วันที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี

ข้อ ๑๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้าง การปรับเปลี่ยนเงินเดือน การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการย้ายพนักงานสถาบันให้ไปดำรงตำแหน่งใด ระดับค่างานใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิการบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่ตำแหน่งประเภทบริหารตามข้อ ๑๓ (๔) ว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเป็นกรณีของตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่และยังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้พนักงานสถาบันที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นได้เป็นการชั่วคราว

ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนรักษาการ ในกรณีที่มีระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติใด กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างไร ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวเป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดนั้นด้วย

ข้อ ๒๑ ในกรณีจำเป็นโดยสภาพของงานที่มีลักษณะเฉพาะ หรืองานที่มีลักษณะหรือเวลาของการปฏิบัติงานเป็นพิเศษ หรือมุ่งหมายความสำเร็จของงาน สถาบันจะจ้างหรือแต่งตั้งบุคคลที่เห็นสมควรให้ปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นการเฉพาะก็ได้ โดยให้มีคำสั่งจ้างหรือคำสั่งแต่งตั้งตามเงื่อนไขที่สถาบันกำหนด ในกรณีนี้ให้ถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นบุคคลภายนอกที่มาช่วยงานของสถาบัน โดยมีได้เป็นผู้ปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่พนักงานสถาบันผู้ใดได้รับการแต่งตั้งให้เป็นรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน หรือตำแหน่งประเภทบริหารที่มีค่างานเทียบเท่า ให้ได้รับการปรับค่าตอบแทนรายเดือนเพื่อให้เท่ากับอัตราขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในบัญชีอัตราเงินเดือนของตำแหน่งนั้น ๆ ทั้งนี้ จำนวนเงินค่าตอบแทนรายเดือนส่วนที่ปรับเพิ่มให้นี้ให้มีอัตราคงที่ตลอดระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

ในกรณีที่ผู้นั้นได้รับเงินเดือนเดิมสูงกว่าอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นอยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่ากับที่ได้รับในขณะนั้นโดยไม่ต้องปรับเพิ่มค่าตอบแทน

สำหรับการปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีให้พิจารณาปรับเพิ่มตามระดับค่างานที่ไปดำรงตำแหน่ง

หมวด ๔

เงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่น และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

.....

ข้อ ๒๓ อัตราเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และบัญชีอัตราเงินเดือนที่สภาสถาบันกำหนด

บัญชีอัตราเงินเดือนดังกล่าว ให้แสดงเฉพาะอัตราเงินเดือนขั้นสูงและขั้นต่ำ และอัตราเงินเดือนแรกบรรจุตามวุฒิการศึกษาและระดับค่างาน

อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจเสนอต่อสภาสถาบันเพื่อให้ปรับปรุงบัญชีอัตราเงินเดือนนี้ได้

ข้อ ๒๔ ค่าจ้างให้จ่ายได้ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างตามข้อ ๙ (๒) และให้จ่ายตามอัตราที่อธิการบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๕ เงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ให้อธิการบดีพิจารณากำหนดโดยคำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้

- (๑) ระดับของวุฒิการศึกษาที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
- (๒) ประสิทธิภาพการทำงานที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
- (๓) ความยากง่ายของงาน
- (๔) ความขาดแคลนบุคลากรประเภทนั้น

(๕) อัตราค่าจ้างของหน่วยงานอื่นที่มีสถานะใกล้เคียงกัน

(๖) สถานการณ์และความจำเป็นของสถาบัน

การกำหนดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นดังกล่าว ให้กำหนดให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบและการบังคับบัญชาในสถาบัน โดยไม่ต้องประกาศเป็นการทั่วไป แต่ให้แจ้งให้ทราบเป็นหนังสือลับเฉพาะรายบุคคล

ระยะเวลาการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ให้เป็นไปตามที่อธิการบดีกำหนด

ข้อ ๒๖ นอกเหนือจากเงินเดือน ผู้ปฏิบัติงานอาจได้รับประโยชน์ตอบแทนอื่น เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ สวัสดิการ การสงเคราะห์ และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ตามระเบียบที่อธิการบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ทั้งนี้ ประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่ถือเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างในการคำนวณสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานจะพึงได้รับ

ข้อ ๒๗ ให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานปีละสองครั้งตามปีงบประมาณ และให้นำผลการประเมินนี้ไปใช้ในการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การปรับเพิ่มหรือปรับลดเงินเดือน การเลื่อนระดับหรือตำแหน่ง การให้รางวัลพิเศษประจำปี และการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิการบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ความตามวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับเฉพาะสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานให้สถาบันโดยมีระยะเวลาทำงานติดต่อกันอย่างน้อยหกเดือนขึ้นไป

ข้อ ๒๘ การกำหนดวงเงินการปรับเพิ่มเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานของสถาบันในแต่ละปีงบประมาณ ให้เป็นไปตามมติของสภาสถาบันโดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานของสถาบันในปีงบประมาณที่ผ่านมา และงบประมาณที่จะได้รับการจัดสรรในปีงบประมาณนั้น ๆ โดยให้มีการปรับเพิ่มเงินเดือนปีละหนึ่งครั้งตามปีงบประมาณ

ในกรณีที่ปีงบประมาณใดสถาบันได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณแผ่นดินเปลี่ยนแปลงไปในทางที่มีผลกระทบกับการดำเนินงานของสถาบัน สภาสถาบันอาจพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปีสำหรับผู้ปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม

ให้อธิการบดีดำเนินการปรับเพิ่มเงินเดือนผู้ปฏิบัติงานได้ไม่เกินวงเงินการปรับเพิ่มเงินเดือนตามที่สภาสถาบันอนุมัติ โดยให้พิจารณาปรับเพิ่มเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ ไม่ต้องประกาศเป็นการทั่วไป แต่ให้แจ้งให้ทราบเป็นหนังสือลับเฉพาะรายบุคคล

ข้อ ๒๙ การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง และการปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิการบดีกำหนด โดยให้คำนึงถึงปัจจัยดังต่อไปนี้

(๑) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมาในตำแหน่งปัจจุบัน

(๒) ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และ/หรือวิสัยทัศน์ในการทำงาน

(๓) ความสามารถ ความอดุสาหะ การรักษาวินัยและการปฏิบัติตน

(๔) คุณสมบัติเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน

(๕) ผลการประเมินในกรณีที่เป็นกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับ

หลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิการบดีกำหนดตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และให้รายงานให้สภาสถาบันทราบด้วย

หมวด ๕

วันและเวลาทำงาน วันหยุดงาน การปฏิบัติงานล่วงเวลา

.....

ข้อ ๓๐ วันทำงานให้มีกำหนดสัปดาห์ละห้าวัน โดยมีกำหนดเวลาทำงานวันละแปดชั่วโมง โดยไม่นับรวมเวลาหยุดพักกลางวันหนึ่งชั่วโมง และมีวันหยุดได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละสองวันหรือเทียบเท่า วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และวันหยุดตามที่ทางราชการกำหนด

วันและเวลาทำงาน และวันหยุดงาน ให้เป็นไปตามประกาศที่อธิการบดีกำหนด

ข้อ ๓๑ การปฏิบัติงานล่วงเวลาในวันทำการปกติและในวันหยุดงาน และการจ่ายค่าตอบแทน การปฏิบัติงานล่วงเวลา ให้จ่ายเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการอนุมัติให้ทำงานเกินเวลาทำงานปกติที่กำหนดไว้ในข้อ ๓๐ และให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิการบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๖

การลา

.....

ข้อ ๓๒ การลาแบ่งออกเป็น ๑๑ ประเภท ดังต่อไปนี้

(๑) การลาป่วย

(๒) การลาคลอดบุตร

(๓) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

(๔) การลากิจส่วนตัว

(๕) การลาพักผ่อน

(๖) การลาอุปสมบท การลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ หรือการลาไปปฏิบัติศาสนกิจตามมติของ

คณะรัฐมนตรี

(๗) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

(๘) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน

(๙) การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ

(๑๐) การลาติดตามคู่สมรส

(๑๑) การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

การลานอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่อธิการบดีกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิการบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๗

การพัฒนาบุคลากร และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

.....

ข้อ ๓๓ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถาบัน อธิการบดีอาจกำหนดให้มีการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

- (๑) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
(๒) การแลกเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานภายใต้ข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างสถาบัน
และองค์กรอื่น
(๓) การอย่างอื่นที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจ
แก่ผู้ปฏิบัติงาน
- หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้
เป็นไปตามระเบียบที่อธิการบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๘

จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน

-
- ข้อ ๓๔ ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่สภาสถาบันกำหนด
ในการกำหนดจรรยาบรรณตามวรรคหนึ่ง ให้สภาสถาบันรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ
ของผู้ปฏิบัติงานประกอบด้วย
- จรรยาบรรณที่กำหนดขึ้น จะกำหนดว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็นความผิดวินัย
หรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วยก็ได้
- ข้อ ๓๕ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง
ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชา
ดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน
ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็น
การกระทำผิดวินัย
- หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไป
ตามระเบียบที่สภาสถาบันกำหนด

หมวด ๙

วินัยและการรักษาวินัย

-
- ข้อ ๓๖ ผู้ปฏิบัติงานต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด
- ข้อ ๓๗ ผู้ปฏิบัติงานต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น
ประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- ข้อ ๓๘ ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแล
เอาใจใส่รักษาประโยชน์ของสถาบันและของทางราชการ
- ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม
หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
- การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่
มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของสถาบันและของทางราชการ
มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของสถาบันหรือของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันหรือราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๙ ผู้ปฏิบัติงานต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สถาบันหรือราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๐ ผู้ปฏิบัติงานต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับสถาบันอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหิง ผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๑ ผู้ปฏิบัติงานต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน การกระทำความผิดดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๒ ผู้ปฏิบัติงานต้องไม่เป็นการกระทำการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในทางหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติงานหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๔๓ ผู้ปฏิบัติงานต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๔ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัย ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด ๑๐ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๕ โทษทางวินัยมี ๔ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน หรือตัดค่าจ้าง
- (๓) ปลดออก
- (๔) ไล่ออก

หมวด ๑๐

การดำเนินการทางวินัย

.....

ข้อ ๔๖ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสอบสวนโดยพลัน และต้อง

สอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่มีใช้ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่สภาสถาบันกำหนด จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามระเบียบที่สภาสถาบันกำหนด

ข้อ ๔๗ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใด ให้กระทบต่อสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักงานหรือการสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนและผลแห่งการสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามระเบียบที่สภาสถาบันกำหนด

ข้อ ๔๘ เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกสอบสวนกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๔๖ ลงโทษตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันสมควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าอธิการบดีเห็นว่ามิได้เหตุอันสมควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยกล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

หมวด ๑๑

การพ้นสภาพความเป็นผู้ปฏิบัติงาน

.....

ข้อ ๔๙ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันพ้นจากสภาพความเป็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบันเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ครบเกษียณอายุนับแต่วันถัดจากวันที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน

(๕) สิ้นสุดสัญญาจ้าง

(๖) ถูกสั่งให้ออก หรือเลิกจ้าง ตามข้อ ๕๑ หรือตามเหตุผลและความจำเป็นอื่นที่

คณะกรรมการกำหนด

(๗) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

ข้อ ๕๐ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่ออธิการบดีล่วงหน้าอย่างน้อยสามสิบวัน เว้นแต่กรณีจำเป็น อธิการบดีอาจพิจารณาลดหย่อนระยะเวลาดังกล่าวลงก็ได้ เมื่ออธิการบดีสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่อธิการบดีเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของสถาบัน อธิการบดีจะยับยั้งการลาออกได้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้วให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออกให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิการบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๕๑ อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ในกรณีต่อไปนี้ คือ

(๑) เมื่อผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ โดยแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจ และให้ความเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป

(๒) เมื่อผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๑

(๓) เมื่อผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นไม่ได้รับการปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปีติดต่อกันสองปี เว้นแต่กรณีเงินเดือนเต็มขั้น

(๔) เมื่อผลการประเมินของผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด

(๕) เมื่อผู้ปฏิบัติงานผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกไม่ว่าจะรอลงอาญาหรือไม่ เว้นแต่ในกรณีถูกจำคุกในความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ถ้าอธิการบดีเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อสถาบันจะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างก็ได้

ข้อ ๕๒ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันผู้ใดพ้นจากสภาพความเป็นผู้ปฏิบัติงาน สถาบันอาจพิจารณาจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้นั้นก็ได้ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่สภาสถาบันกำหนด

หมวด ๑๒

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

.....

ข้อ ๕๓ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือตัดค่าจ้าง ปลดออก หรือไล่ออก ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของสถาบันภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๕๔ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๕๑ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของสถาบันภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือได้รับคำสั่ง

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๕ ในระหว่างที่ยังไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อ ๕ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสถาบันดนตรีกลายาณวัฒนา ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการ ประกอบด้วย

(๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานอนุกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลซึ่งสภาสถาบันแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน เป็นอนุกรรมการ

ให้พนักงานสถาบันที่อธิการบดีมอบหมายจำนวนหนึ่งคนเป็นเลขานุการ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ คุณหญิงไขศรี ศรีอรุณ)

นายกสภาสถาบันดนตรีกลายาณวัฒนา