



สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา  
PRINCESS GALYANI VAJIRANA INSTITUTE OF MUSIC

## หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### 1. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

= ข้อบังคับสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา ว่าด้วยการบริหารสำนักวิชา และคณะกรรมการประจำสำนักวิชา พ.ศ. 2557

### 2. การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร

= ข้อบังคับสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2555

### 3. การพัฒนาบุคลากร

= ระเบียบสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา ว่าด้วยการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติงานวิจัย หรือดูงาน พ.ศ. 2557

### 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

= ข้อบังคับสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันและลูกจ้างสถาบัน พ.ศ. 2557

= ประกาศสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการประเมิน แบบประเมิน และค่านำหนักขององค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันประเภทปฏิบัติการ ประกาศ ณ วันที่ 21 กรกฎาคม พ.ศ. 2560

### 5. การให้ทุนให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

= ประกาศสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา เรื่อง หลักเกณฑ์การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นเพื่อมอบรางวัลแก่ “คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา” ประจำปี... ประกาศ ณ วันที่ 23 มกราคม พ.ศ. 2566



สถาบันดนตรีกลายาณีวัฒนา  
PRINCESS CHULABHORN MAHAJULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

ข้อบังคับสถาบันดนตรีกลายาณีวัฒนา

ว่าด้วยการบริหารสำนักวิชา และคณะกรรมการประจำสำนักวิชา

พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารสำนักวิชา และคณะกรรมการประจำสำนักวิชา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ มาตรา ๓๓ มาตรา ๓๔ ประกอบกับมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกลายาณีวัฒนา พ.ศ. ๒๕๕๕ สภาสถาบันดนตรีกลายาณีวัฒนาในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันดนตรีกลายาณีวัฒนาว่าด้วยการบริหารสำนักวิชา และคณะกรรมการประจำสำนักวิชา พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“สภาสถาบัน” หมายความว่า สภาสถาบันดนตรีกลายาณีวัฒนา

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันดนตรีกลายาณีวัฒนา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีสถาบันดนตรีกลายาณีวัฒนา

“สำนักวิชา” หมายความว่า สำนักวิชาตามมาตรา ๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกลายาณีวัฒนา พ.ศ. ๒๕๕๕

“สาขาวิชา” หมายความว่า หน่วยงานภายในสำนักวิชาตามมาตรา ๗ วรรคสาม แห่งพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกลายาณีวัฒนา พ.ศ. ๒๕๕๕ ที่มีภาระหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามหลักสูตรของสำนักวิชา การวิจัย และการบริการทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามที่สำนักวิชามอบหมาย

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการประจำสำนักวิชา

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการคณะกรรมการประจำสำนักวิชา

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีนำเสนอสภาสถาบันพิจารณาวินิจฉัย และให้คำวินิจฉัยของสภาสถาบันถือเป็นที่สุด

## หมวด ๑

### บททั่วไป

ข้อ ๕ ในสำนักวิชาตามมาตรา ๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณวัฒนา พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้มีหัวหน้าสำนักวิชาคนหนึ่งเรียกว่า “คณบดี” เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของสำนักวิชา และให้มีรองหัวหน้าสำนักวิชาเรียกว่า “รองคณบดี” คนหนึ่งหรือหลายคนก็ได้ เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่คณบดีมอบหมาย

การรักษาการแทน หรือการปฏิบัติการแทนคณบดี ให้เป็นไปตามข้อบังคับสถาบันดนตรีกัลยาณวัฒนาเกี่ยวกับการรักษาการแทนและการปฏิบัติการแทน

ข้อ ๖ คณบดีต้องมีคุณสมบัติตามมาตรา ๓๒ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณวัฒนา พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยต้องสำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาหรือเทียบเท่าจากสถาบันหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภาสถาบันรับรอง และได้ทำการสอน หรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้วในสถาบันหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภาสถาบันรับรอง หรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารอื่น

คุณสมบัติของคณบดีตามวรรคหนึ่งต้องมีระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

ข้อ ๗ นอกจากคุณสมบัติตามข้อ ๖ แล้ว คณบดีจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดังนี้

(๑) มีความรู้ความเข้าใจงานวิชาการด้านดนตรีและศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งสามารถที่จะประสานเชื่อมโยงความรู้ความเข้าใจนั้นกับงานตามพันธกิจของสถาบัน

(๒) มีคุณลักษณะการเป็นผู้นำ รวมทั้งมีมนุษยสัมพันธ์ในการติดต่อประสานงานกับบุคคลและองค์กรต่าง ๆ ทางด้านวิชาการทางดนตรีและศาสตร์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

(๓) มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

(๔) มีความรู้ความสามารถในการประยุกต์แนวนโยบายสู่การปฏิบัติ และมีศักยภาพในการบริหารจัดการที่จะสร้างผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของรัฐ ของสถาบันและของสภาสถาบัน

(๕) คุณสมบัติเฉพาะอื่นที่สภาสถาบันอาจกำหนดเพิ่มเติม

ข้อ ๘ ให้คณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบงานของสำนักวิชา และมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) จัดทำนโยบายและแผนพัฒนาสำนักวิชาเสนอต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณานำเสนอสภาสถาบัน และดำเนินการให้มีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายและแผนงาน รวมทั้งติดตามประเมินผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสำนักวิชา

(๒) บริหารงานของสำนักวิชาให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน

(๓) จัดทำงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายของสำนักวิชาตามที่ได้รับ การจัดสรรจากสถาบันเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณานำเสนอต่อสภาสถาบัน

(๔) ดำเนินการบริหารงานบุคคล การเงิน การคลัง การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สิน ของสำนักวิชา ตามที่อธิการบดีมอบหมาย โดยให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของสถาบัน

(๕) เสนอบุคคลที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับคณบดีตามข้อ ๖ ต่ออธิการบดีเพื่อแต่งตั้ง เป็นรองคณบดี รวมทั้งเสนออธิการบดีเพื่อถอดถอนรองคณบดี

(๖) เสนออธิการบดีเพื่อแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก หรืองานส่วนกลางของ สถาบัน

(๗) แต่งตั้งบุคลากรของสำนักวิชาเพื่อเป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือ คณะทำงานเพื่อกระทำการใด ๆ ที่อยู่ในขอบเขตภาระหน้าที่ของสำนักวิชา

(๘) ดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักวิชา

(๙) เสนอรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการด้านต่าง ๆ ของสำนักวิชาต่ออธิการบดีเพื่อ พิจารณานำเสนอต่อสภาสถาบัน

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของสถาบัน หรือ ตามที่อธิการบดีมอบหมาย

ข้อ ๙ ให้คณบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันไม่ได้

ข้อ ๑๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามข้อ ๙ คณบดีพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๖ และข้อ ๗

(๔) สภาสถาบันมีมติให้ถอดถอน

(๕) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

ข้อ ๑๑ เมื่อคณบดีพ้นจากตำแหน่ง ให้รองคณบดีพ้นจากตำแหน่งด้วย

## หมวด ๒

### หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดี

ข้อ ๑๒ ก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่งคณบดีเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือเมื่อตำแหน่งคณบดีว่างลงเนื่องจากพ้นจากตำแหน่งตามข้อ ๑๐ ให้สภาสถาบันแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคณบดี ประกอบด้วย

- (๑) กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสองคน
- (๒) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกตามที่อธิการบดีเสนอหนึ่งคนเป็นกรรมการ
- (๓) อธิการบดี เป็นกรรมการ
- (๔) คณาจารย์ประจำจำนวนหนึ่งคนซึ่งมาจากการเลือกของพนักงานสถาบันที่สังกัด

สำนักวิชาที่ดำเนินการสรรหาคณบดี เป็นกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการสำนักงานสถาบันเป็นเลขานุการ ทั้งนี้ จะให้มีผู้ช่วยเลขานุการอีกจำนวนไม่เกินสองคนด้วยก็ได้

ในการได้มาซึ่งประธานกรรมการ ให้เลขานุการเชิญประชุมคณะกรรมการตามวรรคหนึ่งเพื่อเลือกกรรมการสภาสถาบันตาม (๑) หนึ่งคนเป็นประธานกรรมการ โดยมีผลให้ผู้ที่ได้รับเลือกปฏิบัติหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการสรรหาคณบดีและให้ดำเนินการสรรหาคณบดีตามกระบวนการได้ทันที

ในกรณีที่กรรมการสรรหาคณบดีตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งไปในระหว่างที่การสรรหาคณบดียังไม่แล้วเสร็จ ให้ผู้ซึ่งพ้นจากตำแหน่งดังกล่าวปฏิบัติหน้าที่กรรมการสรรหาคณบดีต่อไปจนกว่าการสรรหาคณบดีจะเสร็จสิ้น

ข้อ ๑๓ ให้คณะกรรมการสรรหาคณบดีมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) กำหนดวิธีการและขั้นตอนการสรรหาคณบดีโดยการเสนอชื่อและการประกาศรับสมัครทั่วไป
- (๒) แจ้งให้ผู้มีสิทธิเสนอรายชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งคณบดีทราบวัน เวลาและสถานที่ ในการเสนอชื่อล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน
- (๓) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อตามข้อ ๖ และข้อ ๗ และจัดทำบัญชีรายชื่อของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อทุกคนตามลำดับตัวอักษร
- (๔) ทาบทามผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อ โดยให้ผู้ที่ได้รับการทาบทามมีหนังสือแจ้งการปฏิเสธหรือตอบรับการทาบทาม ในกรณีที่ตอบรับการทาบทาม ให้ผู้ตอบรับการทาบทามจัดทำประวัติ ผลงาน และแนวนโยบายในการบริหารสำนักวิชาแนบมาด้วย

(๕) ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่สมัครเข้ารับการสรรหาเพื่อดำรงตำแหน่งคณบดีตามหลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ตามข้อ ๖ และข้อ ๗ และจัดทำบัญชีรายชื่อของผู้ที่สมัครเข้ารับการสรรหาทุกคนตามลำดับตัวอักษร

(๖) จัดให้ผู้ตอบรับการทาบทามหรือผู้ที่สมัครแถลงแนวนโยบายในการบริหารสำนักวิชาต่อคณะกรรมการสรรหาและบุคลากรของสำนักวิชา

ข้อ ๑๔ ให้คณะกรรมการสรรหาพิจารณาคัดเลือกผู้ตอบรับการทาบทามหรือผู้ที่สมัคร ซึ่งสมควรได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งคณบดีให้เหลือหนึ่งคน เพื่อนำเสนอสภาสถาบันพิจารณา โดยให้แนบประวัติ ผลงาน และแนวนโยบายในการบริหารสำนักวิชาของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกด้วย

ข้อ ๑๕ ผู้ที่มีสิทธิเสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งคณบดี ได้แก่

(๑) นายกสภาสถาบัน และกรรมการสภาสถาบันซึ่งไม่ใช่คณะกรรมการสรรหา

(๒) พนักงานสถาบันผู้ได้รับบรรจุแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปีซึ่งสังกัดสำนักวิชาที่มีการสรรหาคณบดี

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการตามข้อ ๑๒ ดำเนินการสรรหาคณบดีให้เสร็จสิ้นภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับจากวันที่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา

### หมวด ๓

#### คณะกรรมการประจำสำนักวิชา

ข้อ ๑๗ ในสำนักวิชาหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการประจำสำนักวิชา ประกอบด้วย

(๑) คณบดีเป็นประธานกรรมการ

(๒) รองคณบดี เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง

(๓) หัวหน้าสาขาวิชา เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง

(๔) กรรมการที่อธิการบดีแต่งตั้งจากคณาจารย์ประจำซึ่งมาจากการเลือกกันเอง จำนวนไม่เกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการตาม (๒) และ (๓)

ในกรณีที่กรรมการตาม (๒) และ (๓) รวมกันแล้วมีจำนวนไม่ถึงสองคน ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณาจารย์ประจำในสำนักวิชานั้นจำนวนหนึ่งคนซึ่งเลือกกันเองเป็นกรรมการตาม (๔)

ให้คณบดีเสนออธิการบดีแต่งตั้งพนักงานสถาบันคนหนึ่งเป็นเลขานุการคณะกรรมการ และอาจมีผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ข้อ ๑๘ ให้กรรมการตามข้อ ๑๗ (๔) มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปีและอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้

กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อตาย ลาออก หรือขาดคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ ให้ดำเนินการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งแทนยกเว้นวาระที่เหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการเลือกกรรมการแทนก็ได้ ทั้งนี้ ผู้ซึ่งได้รับการเลือกใหม่ให้อยู่ในตำแหน่งได้เท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ข้อ ๑๙ ในการได้มาซึ่งกรรมการตามข้อ ๑๗ (๔) ให้อธิการบดีเรียกประชุมคณาจารย์ประจำของสำนักวิชา โดยให้อธิการบดีทำหน้าที่ประธานในการประชุมเพื่อดำเนินการให้คณาจารย์ประจำเลือกกันเองเป็นกรรมการให้ครบจำนวนที่พึงมี ทั้งนี้ กรรมการที่ได้รับเลือกจะสังกัดสาขาวิชาเดียวกันเกินหนึ่งคนไม่ได้

ข้อ ๒๐ คณาจารย์ประจำที่มีสิทธิได้รับเลือกเป็นกรรมการตามข้อ ๑๗ (๔) ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(๑) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งบริหารของสำนักวิชา หรือของสถาบัน

(๒) เป็นผู้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของสถาบันมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ข้อ ๒๑ ให้อธิการบดีประกาศผลการเลือกกรรมการตามข้อ ๑๗ (๔) และให้ผู้ได้รับการเลือกเป็นกรรมการตั้งแต่วันที่ประกาศ

ข้อ ๒๒ คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(๑) กำหนดนโยบายและแผนงานของสำนักวิชาให้สอดคล้องกับนโยบายของสถาบัน

(๒) พิจารณาออกประกาศหรือคำสั่งของสำนักวิชาเพื่อใช้ในการจัดการศึกษาของสำนักวิชา

(๓) จัดทำร่างหลักสูตรการศึกษาและรายละเอียดเกี่ยวกับหลักสูตรเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริหารสถาบันพิจารณาก่อนนำเสนอสภาสถาบัน

(๔) พิจารณาเสนอเกี่ยวกับการดำรงตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในสำนักวิชาต่อสถาบัน

(๕) จัดการวัดผล ประเมิน และควบคุมมาตรฐานการศึกษาของสำนักวิชา

(๖) ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นแก่คณบดี

(๗) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่เฉพาะด้านแทนคณะกรรมการ

(๘) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ เกี่ยวกับกิจการของสำนักวิชาตามที่สถาบันมอบหมาย

หมวด ๔  
การประชุม

ข้อ ๒๓ การเรียกประชุมคณะกรรมการ ให้กระทำได้ ๒ กรณีต่อไปนี้

(๑) คณะบดีในฐานะประธานคณะกรรมการขอเรียกประชุม

(๒) คณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งเสนอต่อคณะบดีเพื่อขอให้เรียกประชุม

ข้อ ๒๔ เมื่อคณะบดีไม่อาจมาประชุมได้ ให้รองคณะบดีที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ประธานที่ประชุม และถ้าคณะบดีไม่ได้มอบหมายให้รองคณะบดีคนใดคนหนึ่งเป็นประธานที่ประชุม ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นประธานที่ประชุมแทน

ข้อ ๒๕ ในการประชุมต้องมีกรรมการประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุมได้

ข้อ ๒๖ วิธีปฏิบัติในการเรียกประชุม การจัดระเบียบวาระการประชุม การลงลายมือชื่อในการประชุม การเสนอเรื่องเข้าระเบียบวาระการประชุม วิธีดำเนินการประชุม การลงมติ การจัดทำสรุปมติ และการจัดทำรายงานการประชุม ให้นำข้อบังคับสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาเกี่ยวกับการประชุมสภาสถาบันมาใช้บังคับโดยอนุโลม ยกเว้นในกรณีที่มีการลงมติ ให้กรรมการที่มาจากรองคณะบดีซึ่งคณะบดีมีคำสั่งมอบหมายจำนวนหนึ่งคนมีสิทธิลงคะแนนเสียงได้หนึ่งเสียง

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗



(ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์ปิยะสกล สกลสัตยาทร)

นายกสภาสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา





สถาบันดนตรีกัลยาณวัฒนา  
PRINCESS GALVANI VAJIRAVAJONVITHAYA INSTITUTE OF MUSIC

ข้อบังคับสถาบันดนตรีกัลยาณวัฒนา  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล  
พ.ศ. ๒๕๕๕

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบันดนตรีกัลยาณวัฒนา  
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) (๑๓) และ (๑๕) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันดนตรี  
กัลยาณวัฒนา พ.ศ. ๒๕๕๕ สภาสถาบันดนตรีกัลยาณวัฒนาในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม  
๒๕๕๕ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันดนตรีกัลยาณวัฒนาว่าด้วยการบริหารงานบุคคล  
พ.ศ. ๒๕๕๕”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันดนตรีกัลยาณวัฒนา

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบันดนตรีกัลยาณวัฒนา

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบันดนตรี  
กัลยาณวัฒนา

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการบริหารสถาบันดนตรีกัลยาณวัฒนา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีสถาบันดนตรีกัลยาณวัฒนา

“พนักงานสถาบัน” หมายความว่า พนักงานสถาบันดนตรีกัลยาณวัฒนา

“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 ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| (๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย           | เป็นประธานคณะกรรมการ       |
| (๒) หัวหน้าส่วนงานซึ่งเลือกกันเองจำนวนหนึ่งคน | เป็นอนุกรรมการ             |
| (๓) ผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน                 | เป็นอนุกรรมการ             |
| (๔) ประธานสภาพนักงานสถาบัน                    | เป็นอนุกรรมการ             |
| (๕) พนักงานสถาบันที่อธิการบดีมอบหมาย          | เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ |

ให้อธิการบดีแต่งตั้งพนักงานสถาบันจำนวนไม่เกินสองคนทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๖ ให้อนุกรรมการตามข้อ ๕ (๒) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกก็ได้

เมื่ออนุกรรมการตามวรรคหนึ่งว่างลงก่อนกำหนด ให้ดำเนินการแต่งตั้งอนุกรรมการแทนภายในกำหนดสามสิบวัน เว้นแต่วาระของอนุกรรมการเหลือไม่ถึงหนึ่งร้อยยี่สิบวัน จะไม่แต่งตั้งอนุกรรมการแทนก็ได้ ในกรณีเช่นนี้ให้คณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งเป็นอนุกรรมการแทนนั้นอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าที่กำหนดเวลาที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

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 คณะกรรมการอาจพิจารณากำหนดให้พนักงานสถาบันสาขาวิชาใดอยู่ปฏิบัติงานต่อไปอีกก็ได้ โดยให้ต่อสัญญาจ้างทุกปี แต่จะต่อสัญญาจนอายุเกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์ไม่ได้

(ค) เป็นผู้เสื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(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 และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างใด 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 ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาสั่งให้ผู้นั้นทดลองงานต่อไปไม่มีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่รวมระยะเวลาทดลองงานทั้งสิ้นต้องไม่เกินหนึ่งปี

ผู้ซึ่งถูกให้ออกจากงานตามวรรคสามและวรรคสี่ ให้ถือเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเป็นพนักงานของสถาบัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการปฏิบัติงาน หรือการรับเงินเดือนค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ผู้นั้นได้รับในระหว่างการทดลองงาน

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีทำสัญญาจ้างกับผู้ผ่านการทดลองงานซึ่งได้รับการบรรจุเป็นพนักงานสถาบัน โดยมีระยะเวลาจ้างตามสัญญาที่หนึ่งมีกำหนดหนึ่งปี สัญญาที่สองมีกำหนดหนึ่งปีและสัญญาที่สามมีกำหนดสามปี เว้นแต่ในปีที่จะครบเกษียณอายุงาน สัญญาจ้างจะมีระยะเวลาการจ้างเพียงแค่วันที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ สัญญาจ้างจะต้องระบุระยะเวลา เงื่อนไขและข้อกำหนดที่ชัดเจน

ข้อ ๑๘ พนักงานสถาบันที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานติดต่อกันจนครบระยะเวลาห้าปีและมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด อาจได้รับการพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานสถาบันที่มีข้อตกลงการจ้างโดยมีระยะเวลาจ้างเพียงแค่วันที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี

ข้อ ๑๙ การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการต่อสัญญาจ้าง การปรับเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการย้ายพนักงานสถาบันให้ไปดำรงตำแหน่งใด ระดับค่างานใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิการบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๒๐ ในกรณีที่ตำแหน่งประเภทบริหารตามข้อ ๑๓ (๔) ว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งใดไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือเป็นกรณีของตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่และยังไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้พนักงานสถาบันที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นได้เป็นการชั่วคราว

ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ตนรักษาการ ในกรณีที่มีระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติใด กำหนดให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่อย่างใด 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 ให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานปีละสองครั้ง ตามปีงบประมาณ 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) ผลการประเมินในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนระดับ

หลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิการบดีกำหนดตามวรรคหนึ่ง ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และให้รายงานให้สภาสถาบันทราบด้วย

### หมวด ๕

#### วันและเวลาทำงาน วันหยุดงาน การปฏิบัติงาน

.....

ข้อ ๓๐ วันทำงานให้มีกำหนดสัปดาห์ละห้าวัน โดยมีกำหนด  
ไม่นับรวมเวลาหยุดพักกลางวันหนึ่งชั่วโมง และมีวันหยุดได้แก่ วันหยุดประจำสัปดาห์  
วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี และวันหยุดตามที่ทางรา  
วันและเวลาทำงาน และวันหยุดงาน ให้เป็นไปตามประกาศที่

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  
คณะกรรมการ
- (๗) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๘) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน
- (๙) การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- (๑๐) การลาติดตามคู่สมรส
- (๑๑) การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

คณะกรรมการ

การลานอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่อธิการบดีกำหนด  
หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และระยะเวลาการลาตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้เป็นไปตาม  
ระเบียบที่อธิการบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

### หมวด ๗

#### การพัฒนาบุคลากร และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

.....

ข้อ ๓๓ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานเป็น  
บุคลากรที่มีคุณค่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของสถาบัน อธิการบดีอาจกำหนดให้มี  
การพัฒนาและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน 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 ช่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๑ ผู้ปฏิบัติงานต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๒ ผู้ปฏิบัติงานต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท 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 เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่ไม่มีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง 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 ถ้าอธิการบดีเห็นว่ามิเหตุอันสมควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือน 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 แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกรทราบ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้วให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

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 ปลดออกหรือไล่ออก ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของสถาบันภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๕๔ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้อ ๕๑ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ของสถาบันภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือได้รับคำสั่ง

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๕ ในระหว่างที่ยังไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อ ๕ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา ซึ่งแต่งตั้งโดยคณะกรรมการ ประกอบด้วย

(๑) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธานคณะกรรมการ

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลซึ่งสภาสถาบันแต่งตั้งจำนวนไม่เกินสองคน เป็น  
อนุกรรมการ

ให้พนักงานสถาบันที่อธิการบดีมอบหมายจำนวนหนึ่งคนเป็นเลขานุการ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ คุณหญิงไขศรี ศรีอรุณ)

นายกสภาสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา





สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา  
PRINCESS GALYANI MAHIDOL INSTITUTE OF MUSIC

ระเบียบสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา  
ว่าด้วยการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน  
พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยเป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา  
เกี่ยวกับการไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันดนตรี  
กัลยาณีวัฒนา พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกอบกับข้อ ๓๒ (๖) ของข้อบังคับสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาว่าด้วยการบริหาร  
งานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๕ สภาสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๖  
กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาว่าด้วยการไปศึกษา  
ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงานสถาบัน และลูกจ้างของสถาบัน

“เวลาปฏิบัติงาน” หมายความว่า วันทำการและเวลาทำงานตามประกาศสถาบันดนตรี  
กัลยาณีวัฒนา เรื่อง วันและเวลาทำงาน และวันหยุดงาน ของผู้ปฏิบัติงานสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“การศึกษา” หมายความว่า การศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญา  
หรือประกาศนียบัตรบัณฑิต หรือประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง

“การฝึกอบรม” หมายความว่า การเข้าร่วมการฝึกอบรม การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ  
การฝึกงาน หรือกิจกรรมที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีหลักสูตร มีช่วงเวลาจัดที่แน่นอน และมี  
วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ หรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีเอกสารรับรองการฝึกอบรม  
จากสถานศึกษา

“เอกสารรับรองการฝึกอบรม” หมายความว่า สัมฤทธิ์บัตร วุฒิบัตร หรือเอกสารอื่นใด  
ที่สถานศึกษาออกให้เพื่อรับรองผลการฝึกอบรม หรือรับรองว่าได้ผ่านการฝึกอบรม

“การปฏิบัติการวิจัย” หมายความว่า การไปปฏิบัติการวิจัยภายนอกสถาบัน แต่ไม่รวมถึง การปฏิบัติการวิจัยตามลักษณะของการศึกษาหรือการฝึกอบรม หรือที่สถาบันมอบหมายให้ไปปฏิบัติงาน

“การดูงาน” หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ ตามกำหนดการและหัวข้อดูงานตามที่อธิการบดีเห็นชอบ

“สถานศึกษา” หมายความว่า สถาบันการศึกษา สถาบันวิชาชีพ ส่วนราชการ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ที่ผู้ปฏิบัติงานไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน

“ทุน” หมายความว่า เงินค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา การฝึกอบรม การปฏิบัติการวิจัย หรือการดูงาน เพื่อใช้ในการครองชีพและเพื่อการอื่นใดในระหว่างการศึกษา การฝึกอบรม การปฏิบัติการวิจัย หรือการดูงาน และให้หมายความรวมถึงค่าพาหนะเดินทางไปต่างประเทศเพื่อการนี้ แต่ไม่รวมถึงค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานและเงินเดือนที่ได้รับระหว่างการศึกษา การฝึกอบรม การปฏิบัติการวิจัย หรือการดูงาน

“ทุนประเภท ๑” หมายความว่า ทุนที่สถาบันเป็นผู้จัดสรรให้จากเงินรายได้ของสถาบัน

“ทุนประเภท ๒” หมายความว่า ทุนที่รัฐบาล องค์กร หน่วยงาน นิติบุคคล ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ มอบให้สถาบันเพื่อจัดสรรให้ผู้ปฏิบัติงานไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ทั้งนี้ ไม่ว่าทุนนั้นจะจ่ายผ่านกระทรวง ทบวง กรม บุคคล หน่วยงานอื่นใด หรือจ่ายให้ผู้รับทุนโดยตรง

“ทุนประเภท ๓” หมายความว่า ทุนส่วนตัว หรือทุนอื่นที่ไม่ใช่ทุนประเภท ๑ และทุนประเภท ๒

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้อธิการบดีเสนอคณะกรรมการเพื่อวินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยนั้นให้ถือเป็นที่สุด

#### หมวด ๑

#### บททั่วไป

ข้อ ๕ เพื่อพัฒนาความสามารถและศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถาบัน สถาบันสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่

ข้อ ๖ อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจกำหนดวงเงินเพื่อการพัฒนาบุคลากรและวงเงินที่จะจัดสรรเป็นทุนประเภท ๑ ในแต่ละปีงบประมาณได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๗ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้พิจารณาอนุมัติให้ผู้ปฏิบัติงานไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน

ข้อ ๘ การให้ผู้ปฏิบัติงานไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน จะต้องพิจารณาถึงอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยมีให้กระทบต่อการดำเนินงานของสถาบัน และต้องไม่บรรจุผู้ปฏิบัติงานอื่นเพื่อทำงานทดแทน เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็น อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจพิจารณาอนุมัติเป็นกรณีเฉพาะรายก็ได้

ข้อ ๙ คุณสมบัติทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานที่จะไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน จะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

(ก) กรณีไปศึกษา

(๑) เป็นพนักงานสถาบันที่ปฏิบัติงานติดต่อกันมาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ทั้งนี้ การนับเวลาปฏิบัติงานให้นับตั้งแต่วันแรกที่เริ่มมาทดลองปฏิบัติงาน

(๒) เป็นผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี

(๓) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย

(๔) พนักงานสถาบันที่จะไปศึกษาต่อจะต้องมีอายุไม่เกินสี่สิบห้าปี นับถึงวันเริ่มต้นเปิดภาคการศึกษา

สำหรับกรณีที่พนักงานสถาบันผู้ใดเป็นผู้ที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๙ (ก) (๑) (๒) หรือ (๔) แต่มีเหตุผลความจำเป็นที่สมควรได้รับการสนับสนุนให้พนักงานผู้นั้นได้รับการพัฒนา อธิการบดีโดยมติคณะกรรมการอาจพิจารณาอนุมัติให้ไปศึกษาเป็นกรณีเฉพาะรายก็ได้

(ข) กรณีไปฝึกอบรม

(๑) เป็นพนักงานสถาบันที่ปฏิบัติงานติดต่อกันมาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี ทั้งนี้ การนับเวลาปฏิบัติงานให้นับตั้งแต่วันแรกที่เริ่มมาทดลองปฏิบัติงาน

(๒) เป็นผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี

(๓) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย

(ค) กรณีไปปฏิบัติการวิจัย

(๑) เป็นพนักงานสถาบันประเภทวิชาการที่ปฏิบัติงานติดต่อกันมาไม่น้อยกว่าสองปี ทั้งนี้ การนับเวลาปฏิบัติงานให้นับตั้งแต่วันแรกที่เริ่มมาทดลองปฏิบัติงาน

(๒) เป็นผู้ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ดี

(๓) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย

(ง) กรณีดูงาน

ต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานที่อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายอนุมัติให้ไปดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๐ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้ไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน เป็นระยะเวลา เกินสามเดือน จะขออนุมัติไปอีกได้เมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติงานให้สถาบันแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

## หมวด ๒

### การไปศึกษา

ข้อ ๑๑ การให้พนักงานสถาบันผู้ใดลาไปศึกษาต่อจะต้องพิจารณาว่าเป็นสาขาวิชาที่ตรง ตามตำแหน่งหน้าที่ของผู้นั้น หรือสถาบันมีความจำเป็นหรือความต้องการที่จะได้ผู้มีความรู้ความ เชี่ยวชาญในสาขาวิชานั้น รวมทั้งจะต้องพิจารณาถึงความสอดคล้องกับนโยบายและแผนงานพัฒนาบุคลากร ของสถาบันด้วย

การขออนุญาตลาศึกษาต่อของพนักงานสถาบันประเภทอื่นที่ไม่ใช่ประเภทวิชาการ ให้ขออนุญาต ลาศึกษาต่อได้เฉพาะการศึกษาตามหลักสูตรที่จัดการศึกษาในเวลาทำการเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ให้พนักงานสถาบันที่ประสงค์จะลาไปศึกษาต่อ เสนอเรื่องขออนุมัติจากผู้มี อำนาจอนุมัติตามข้อ ๗ โดยเสนอผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ พร้อมทั้งแนบหนังสือตอบรับเข้าศึกษาจาก สถานศึกษานั้น ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๑๓ พนักงานสถาบันที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา ให้ได้รับ เงินเดือนในระหว่างลาไปศึกษาได้ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด เว้นแต่กรณีที่ผู้นั้นอยู่ในระหว่างการศึกษาก่อนได้รับการบรรจุเป็นพนักงานสถาบัน ให้ลาไปศึกษาโดยได้รับเงินเดือนตามระยะเวลาที่เหลือของ หลักสูตร

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งที่ไม่อาจศึกษาให้สำเร็จได้ภายในระยะเวลาที่ กำหนดตามวรรคหนึ่ง อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจพิจารณาอนุมัติให้ขยายเวลาศึกษา ต่อไปได้ตามความจำเป็นโดยได้รับเงินเดือน ทั้งนี้ เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกินหนึ่งเท่าของระยะเวลาตามที่ได้รับ อนุมัติตามวรรคหนึ่ง

การขอขยายระยะเวลาศึกษาต่อตามที่ได้รับอนุมัติไว้แล้วในวรรคหนึ่ง ให้เสนอเหตุผล ความจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อขออนุมัติได้ครั้งละไม่เกินหนึ่งปี โดยให้อยู่ในอำนาจอนุมัติของ อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

การขอลาศึกษาต่อที่เกินระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติตามวรรคสอง พนักงานสถาบันสามารถ เสนอขออนุมัติเพื่อศึกษาต่อได้โดยไม่ได้รับเงินเดือน ทั้งนี้ อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจ พิจารณาอนุมัติได้ตามความเหมาะสม



ข้อ ๑๔ ให้พนักงานสถาบันที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาทำสัญญาผูกพันกับสถาบัน ดังนี้

(๑) พนักงานสถาบันที่ไปศึกษาในเวลาปฏิบัติงานแบบเต็มเวลาหรือบางส่วนของเวลา ไม่ว่าจะด้วยทุนประเภทใด ให้กลับมาปฏิบัติงานชดใช้ให้สถาบันเป็นเวลาสองเท่าของเวลาที่ผู้นั้นได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา

(๒) พนักงานสถาบันที่ไปศึกษานอกเวลาปฏิบัติงานและได้รับทุนประเภท ๑ ให้สถาบันทำสัญญาผูกพันให้กลับมาปฏิบัติงานชดใช้ให้สถาบันเป็นเวลาหนึ่งเท่าของเวลาที่ผู้นั้นได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา

ข้อ ๑๕ พนักงานสถาบันจะเปลี่ยนแปลงหลักสูตร สถานศึกษา แนวทางการศึกษา ให้ผิดไปจากที่ได้รับอนุมัติไว้ไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจอนุมัติตามข้อ ๗

ข้อ ๑๖ พนักงานสถาบันจะต้องรายงานผลการศึกษาที่สถานศึกษารับรองให้สถาบันทราบทุกภาคการศึกษา

ในการลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ให้ผู้ลาศึกษาต่อเสนอร่างเค้าโครงวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาเอกเพื่อขอความเห็นชอบจากสถาบัน โดยงานวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาเอกควรเป็นงานที่สอดคล้องกับภารกิจหรือพันธกิจของสถาบัน และต้องส่งรายงานความก้าวหน้าของงานวิทยานิพนธ์ให้สถาบันทราบทุกหกเดือน

ข้อ ๑๗ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติหรือเมื่อสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร ให้พนักงานสถาบันรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานภายในระยะเวลาไม่เกินสิบห้าวันทำการนับแต่วันที่ครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติหรือเสร็จจากการศึกษา และให้รายงานผลการศึกษาต่อสถาบันภายในระยะเวลาไม่เกินสิบห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการศึกษาจากสถานศึกษา

ให้พนักงานสถาบันตามวรรคหนึ่งเสนอเรื่องเพื่อขอเพิ่มวุฒิการศึกษาหรือขออนุมัติปรับเงินเดือนและหรือค่างานตามวุฒิการศึกษาต่อสถาบันภายในระยะเวลาไม่เกินยี่สิบวันทำการนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการศึกษาจากสถานศึกษา

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่พนักงานสถาบันตามข้อ ๑๔ (๑) ไม่สามารถศึกษาให้สำเร็จตามหลักสูตรที่ขออนุมัติไว้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้รายงานตัวเพื่อกลับเข้าปฏิบัติงานทันทีภายในระยะเวลาไม่เกินสามวันทำการนับแต่วันที่ได้รับแจ้งให้ยุติการศึกษาสำหรับการศึกษาภายในประเทศ ส่วนการศึกษา ณ ต่างประเทศ ให้รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน พร้อมทั้งส่งคำชี้แจงภายในระยะเวลาไม่เกินสิบห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับแจ้งให้ยุติการศึกษา และให้รายงานผลการศึกษาแก่อธิการบดีภายในระยะเวลาไม่เกินสิบห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการศึกษาจากสถานศึกษา

หมวด ๓  
การไปฝึกอบรม

ข้อ ๑๙ พนักงานสถาบันอาจลาไปฝึกอบรมโดยได้รับเงินเดือนระหว่างลาได้ไม่เกินหนึ่งปีนับตั้งแต่วันไปฝึกอบรมจนถึงวันก่อนมารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๐ ให้พนักงานสถาบันที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปฝึกอบรมต้องทำสัญญาผูกพันกับสถาบันในกรณี ดังนี้

(๑) การไปฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ

(๒) การไปฝึกอบรมภายในประเทศเกินหกเดือน หรือที่สถาบันจัดสรรเงินทุนประเภท ๑ ให้เป็นค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเกินห้าหมื่นบาท

พนักงานสถาบันจะต้องกลับมาปฏิบัติงานให้สถาบันอย่างน้อยเท่ากับระยะเวลาที่ผู้นั้นได้รับอนุมัติให้ไปฝึกอบรม

ข้อ ๒๑ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ไปฝึกอบรม ให้พนักงานสถาบันรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานในวันทำการแรกถัดจากวันเสร็จสิ้นการฝึกอบรมภายในประเทศ และภายในระยะเวลาสามวันทำการนับแต่วันเสร็จสิ้นการฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ พร้อมส่งเอกสารรับรองการฝึกอบรมจากสถานศึกษาให้แก่สถาบันด้วย

หมวด ๔  
การไปปฏิบัติการวิจัย

ข้อ ๒๒ พนักงานสถาบันประเภทวิชาการอาจได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติการวิจัยที่อาจเป็นโครงการการปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศและหรือต่างประเทศก็ได้ โดยให้ได้รับเงินเดือนปีละไม่เกินหกสัปดาห์

ในการไปปฏิบัติการวิจัยตามโครงการที่ได้รับอนุมัติตามวรรคหนึ่ง หากต้องไปปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศให้ลาได้ปีละไม่เกินสามสัปดาห์ และการไปปฏิบัติการวิจัยภายในประเทศให้ไปได้ไม่เกินหนึ่งวันต่อสัปดาห์ในระหว่างเปิดภาคการศึกษา โดยให้ถือว่าการไปปฏิบัติงานวิจัยภายในประเทศเป็นการไปปฏิบัติงานให้แก่สถาบัน ทั้งนี้ ระยะเวลาการไปปฏิบัติการวิจัยทั้งภายในประเทศและหรือต่างประเทศรวมกันแล้วต้องไม่เกินระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นที่พนักงานสถาบันประเภทวิชาการจะต้องลาไปปฏิบัติการวิจัยเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนดในวรรคหนึ่ง อธิการบดีโดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการอาจพิจารณาอนุมัติได้ตามความเหมาะสมโดยอาจไม่ได้รับเงินเดือนก็ได้

การอนุมัติให้ไปปฏิบัติการวิจัยตามวรรคหนึ่งจะต้องไม่กระทบต่อภาระงานที่ผู้นั้นได้รับมอบหมาย และงานวิจัยนั้นต้องสอดคล้องตามเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษาและเป็นประโยชน์ต่อสถาบันด้วย

ข้อ ๒๓ พนักงานสถาบันจะต้องรายงานผลการไปปฏิบัติการวิจัยให้สถาบันทราบตามระยะเวลาที่กำหนดในโครงการ โดยให้รายงานผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

#### หมวด ๕

#### การดูงาน

ข้อ ๒๔ ผู้ปฏิบัติงานอาจได้รับอนุมัติให้ลาไปดูงาน ณ ต่างประเทศ โดยได้รับเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินสิบห้าวันนับตั้งแต่วันเดินทางไปจนถึงวันเดินทางกลับ

สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอนุมัติให้ไปดูงานภายในประเทศ ให้ถือว่าเป็นการปฏิบัติงานให้แก่สถาบัน ในกรณีที่การไปดูงานภายในประเทศเกินเจ็ดวันให้ถือว่าเป็นการไปฝึกงาน ซึ่งต้องดำเนินการตามที่กำหนดไว้เกี่ยวกับการลาไปฝึกอบรม

ข้อ ๒๕ เมื่อครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ไปดูงานตามข้อ ๒๔ วรรคหนึ่ง ให้ผู้ปฏิบัติงานรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงานภายในระยะเวลาสามวันทำการนับแต่วันเสร็จสิ้นการดูงาน ณ ต่างประเทศ และต้องจัดทำรายงานพร้อมส่งเอกสารที่ได้รับจากการดูงานให้แก่สถาบันภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันที่รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติงาน

สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอนุมัติให้ไปดูงานภายในประเทศ ให้จัดทำรายงานพร้อมส่งเอกสารที่ได้รับจากการดูงานให้แก่สถาบันภายในสามวันทำการนับแต่วันเสร็จสิ้นการดูงาน

#### หมวด ๖

#### การจัดทำสัญญา การค้ำประกัน และการชดใช้เงินกรณีผิดสัญญา

ข้อ ๒๖ ให้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือไปปฏิบัติการวิจัย จัดทำสัญญาการลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย แล้วแต่กรณีไว้กับสถาบัน และต้องจัดให้มีผู้ค้ำประกันตามที่สถาบันกำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ ๒๗ การค้ำประกันตามข้อ ๒๖ ให้จัดให้มีผู้ค้ำประกัน ดังนี้

(๑) ผู้ค้ำประกันต้องเป็นบิดา หรือมารดา หรือพี่หรือน้องร่วมบิดาหรือมารดาของผู้ทำสัญญาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือไปปฏิบัติการวิจัย ทั้งนี้ ผู้ค้ำประกันไม่ต้องแสดงหลักทรัพย์ประกอบการทำสัญญาค้ำประกัน

(๒) ถ้าไม่มีบุคคลตาม (๑) จะให้บุคคลอื่นหรือนิติบุคคลเป็นผู้ค้ำประกันโดยแสดงหลักทรัพย์ก็ได้ เว้นแต่ในกรณีที่ไม่สามารถแสดงหลักทรัพย์ได้ ให้พิจารณาความสามารถในการใช้หนี้จากฐานะและรายได้แทนการแสดงหลักทรัพย์ได้

(๓) ถ้าไม่มีบุคคลตาม (๑) และ (๒) ให้สถาบันตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง หากผลการตรวจสอบปรากฏว่า ผู้ทำสัญญาไม่มีบุคคลดังกล่าวตาม (๑) และ (๒) จริง ให้ทำสัญญาโดยไม่ต้องมีผู้ค้ำประกันได้

ข้อ ๒๘ สัญญาการลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย และสัญญาค้ำประกัน ให้เป็นไปตามแบบที่อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประกาศกำหนด

ข้อ ๒๙ การไปฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย ที่มีระยะเวลาไม่เกินสามสิบวันให้ได้รับยกเว้นไม่ต้องทำสัญญาค้ำประกัน

ข้อ ๓๐ ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ปฏิบัติตามสัญญาผูกพัน จะต้องชดใช้เงินให้แก่สถาบันตามจำนวนเงินที่ได้รับจากสถาบันระหว่างไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย กับให้ใช้เงินอีกจำนวนเท่ากับจำนวนเงินที่ได้รับระหว่างไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยเป็นเบี้ยปรับแก่สถาบันอีกด้วย

ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานได้กลับมาปฏิบัติงานให้แก่สถาบันแล้ว แต่ยังไม่ครบกำหนดตามสัญญา ก็ให้ลดเงินที่ต้องชดใช้ลงตามส่วนของเวลาที่ได้ปฏิบัติงานไปแล้ว

การคำนวณระยะเวลาและการคำนวณเงินที่ได้รับระหว่างไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย ให้คำนวณตามความเป็นจริง โดยไม่หักวันหยุดทำการ

ข้อ ๓๑ ให้ถือว่าระยะเวลาที่ต้องปฏิบัติงานชดใช้ตามสัญญา ไม่เป็นการผูกพันสถาบันว่าต้องรับภาระในการต่อสัญญาจ้าง หากผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมไม่ซื่อสัตย์สุจริต ทำงานไม่มีประสิทธิภาพรวมถึงไม่อุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสม ซึ่งสถาบันเห็นสมควรไม่ต่อสัญญาจ้างให้ กรณีดังกล่าวผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นต้องชดใช้เงินที่ได้รับระหว่างไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัยรวมทั้งเบี้ยปรับแก่สถาบันตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๓๐ วรรคสองและวรรคสามด้วย

ข้อ ๓๒ ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำสัญญาผูกพันพ้นจากสภาพความเป็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ตามข้อบังคับ หรือระเบียบของสถาบันคนตรีก็ยลยวิวัฒนาการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นยังคงต้องชดใช้เงินที่ได้รับระหว่างไปศึกษา ฝึกอบรม หรือปฏิบัติการวิจัย และเบี้ยปรับตามที่กำหนดในระเบียบนี้แก่สถาบัน เว้นแต่กรณีต่อไปนี้

(๑) ตาย

(๒) ไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๓) สิ้นสุดสัญญาจ้าง และสถาบันไม่ประสงค์จะต่อสัญญาโดยมิใช่เกิดจากความบกพร่องหรือความผิดของผู้ปฏิบัติงาน

(๔) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบเลิกส่วนงานหรือหน่วยงานภายใน

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานที่ทำสัญญาผูกพัน ไม่กลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติงานตามกำหนด ให้สถาบันเรียกชดใช้เงินจากผู้ค้ำประกัน

ข้อ ๓๔ ในกรณีที่จำนวนเงินที่ต้องชดใช้เกินหนึ่งแสนบาทและผู้ปฏิบัติงานที่ผิดสัญญาและผู้ค้ำประกันไม่สามารถชำระเงินให้เสร็จสิ้นในคราวเดียวได้ อธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ อาจพิจารณาให้มีการผ่อนชำระได้ โดยต้องพิจารณาตามพฤติการณ์ก่อนว่าสมควรให้ผ่อนชำระหรือไม่

การผ่อนชำระจะต้องทำสัญญาผ่อนชำระเงินให้มีผลบังคับตามกฎหมาย โดยกำหนดให้ผ่อนชำระเป็นรายเดือนภายในกำหนดระยะเวลาไม่เกินยี่สิบสี่เดือน โดยต้องชำระเงินในวันทำสัญญาเป็นจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละสิบของจำนวนเงินที่ต้องชำระคืน และให้คิดดอกเบี้ยของเงินส่วนที่ค้างชำระตามอัตราที่กฎหมายแพ่งและพาณิชย์กำหนด

ข้อ ๓๕ บรรดาเงินและเบี้ยปรับที่สถาบันได้รับชำระคืนตามระเบียบนี้ให้นำส่งเป็นรายได้ของสถาบันตามมาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา พ.ศ. ๒๕๕๕

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗



(ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์ปิยะสกล สกลสัตยาทร)

นายกสภาสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา



สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา  
PRINCESS GALYANI VAJIRANA INSTITUTE OF MUSIC

## ข้อบังคับสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันและลูกจ้างของสถาบัน

พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาและลูกจ้างของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา เพื่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้าง การเลิกจ้าง การปรับเพิ่มเงินเดือน การให้รางวัลพิเศษประจำปี การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการย้ายพนักงานสถาบันและลูกจ้างของสถาบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) (๑๓) และมาตรา ๔๔ วรรคสี่ แห่งพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา พ.ศ. ๒๕๕๕ สภาสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันและลูกจ้างของสถาบัน พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“รองอธิการบดี” หมายความว่า รองอธิการบดีสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“คณะทำงาน” หมายความว่า คณะทำงานประมวลผลและสรุปผลการประเมินของพนักงานสถาบันหรือลูกจ้างของสถาบัน

“พนักงานสถาบัน” หมายความว่า พนักงานสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“การประเมิน” หมายความว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบัน หรือลูกจ้างของสถาบัน

“การประเมินค่างาน” หมายความว่า กระบวนการที่จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อประเมินค่างานและจัดระดับของตำแหน่งงานและมาตรฐานของงานในแต่ละระดับ โดยมีตัวชี้วัดความรู้ ความสามารถและความชำนาญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ลักษณะความซับซ้อนหรือความยุ่งยากของงาน การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ขอบเขตของการสร้างความสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กร

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

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดแบบและวิธีปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับหรือข้อบังคับมิได้กำหนดไว้ ให้อธิการบดีมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยนั้นให้เป็นที่สุด

### หมวด ๑

#### การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๕ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันและลูกจ้างปีงบประมาณละสองครั้ง โดยครั้งที่หนึ่งให้ประเมินผลการปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีหนึ่งถึงวันที่ ๓๑ มีนาคมของปีถัดไป ครั้งที่สองให้ประเมินในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายนถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของปีเดียวกัน ทั้งนี้ ผลการประเมินทั้งสองครั้งจะนำมาใช้ประกอบการพิจารณาเพื่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้าง การเลิกจ้าง การปรับเพิ่มเงินเดือน การให้รางวัลพิเศษประจำปี การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการย้ายพนักงานสถาบันหรือลูกจ้างแล้วแต่กรณี

พนักงานสถาบันและลูกจ้างที่ต้องเข้ารับการประเมินคือผู้ที่ปฏิบัติงานต่อเนื่องกันเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน สำหรับผู้ที่เข้าปฏิบัติงานในปีแรกให้นับวันปฏิบัติงานตั้งแต่วันแรกที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานที่สถาบัน และหากปฏิบัติงานต่อเนื่องกันไม่ถึงหกเดือน อธิการบดีอาจพิจารณาสั่งการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานก็ได้

ในกรณีที่พนักงานสถาบันและลูกจ้างคนใดที่เจ็บป่วยซึ่งต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลต่อเนื่องกันทำให้มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในรอบปีไม่ถึงหกเดือน ให้อยู่ในดุลยพินิจของอธิการบดีพิจารณาสั่งการให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมเป็นรายกรณีไป

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประมวลผลและสรุปผลการประเมินของพนักงานสถาบันและลูกจ้าง ประกอบด้วย รองอธิการบดีหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นประธานคณะกรรมการ ผู้บังคับบัญชาในระดับหัวหน้าส่วนงานขึ้นไปเป็นคณะกรรมการ และพนักงานสถาบันที่อธิการบดีมอบหมายเป็นเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณามาตรฐานการประเมินของส่วนงานต่าง ๆ ให้ใกล้เคียงกัน หรือสามารถเปรียบเทียบกันได้

(๒) ประมวลผลและสรุปผลการประเมินเสนอต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาเกี่ยวกับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้าง การเลิกจ้าง การปรับเพิ่มเงินเดือน การให้รางวัลพิเศษประจำปี การเลื่อนระดับ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการย้ายพนักงานสถาบันและลูกจ้าง

(๔) ตรวจสอบและประเมินผลงานสำหรับพนักงานสถาบันประเภทปฏิบัติการทั่วไปและประเภทปฏิบัติการวิชาชีพ ในกรณีการเลื่อนระดับค่างานของพนักงานสถาบันให้สูงขึ้นสำหรับตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าค่างานระดับสี่ โดยต้องจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน

(๕) พิจารณาเสนอรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเพื่อประเมินผลงานวิชาชีพต่ออธิการบดี เพื่อพิจารณาแต่งตั้งในกรณีการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งพนักงานสถาบันประเภทปฏิบัติการวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งในค่างานระดับห้า

(๖) เสนอแนะเกี่ยวกับระบบวิธีการประมวลผลและการประเมินผล

(๗) งานอื่น ๆ ที่อธิการบดีมอบหมาย

ข้อ ๗ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีสามองค์ประกอบ คือ

(๑) ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

(๒) คุณสมบัติการปฏิบัติงาน

(๓) เวลาทำงาน

การให้ค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบให้เป็นไปตามประกาศของสถาบันที่อธิการบดีกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ทั้งนี้ การปรับเปลี่ยนค่าน้ำหนักของแต่ละองค์ประกอบต้องแจ้งให้พนักงานสถาบันทราบก่อนเริ่มรอบปีงบประมาณที่จะมีการประเมิน

ข้อ ๘ ในการประเมินตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๗ (๑) ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) การจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

(ก) กรณีที่ผู้รับการประเมินดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าส่วนงานอื่นที่เทียบเท่าคณบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน

ให้อธิการบดีร่วมกับผู้รับการประเมินจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

(ข) กรณีที่ผู้รับการประเมินเป็นพนักงานสถาบันที่ไม่ใช่ผู้ดำรงตำแหน่งตาม (ก)

ให้คณบดี หัวหน้าส่วนงานอื่นที่เทียบเท่าคณบดี และผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน ร่วมกับคณะทำงาน เป็นผู้จัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากอธิการบดี และให้คณบดี หัวหน้าส่วนงานอื่นที่เทียบเท่าคณบดี และผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน เป็นผู้แจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบ

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน

(ก) ให้อธิการบดีและ/หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของรองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าส่วนงานอื่นที่เทียบเท่าคณบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ตามข้อ ๘ (๑) (ก) และให้อธิการบดีเป็นผู้แจ้งผลการประเมินให้รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าส่วนงานอื่นที่เทียบเท่าคณบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และผู้อำนวยการสำนักงานสถาบันทราบเป็นรายบุคคลโดยให้ถือเป็นการลับ



(ข) ให้คณบดี หัวหน้าส่วนงานอื่นที่เทียบเท่าคณบดี และผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ตามข้อ ๘ (๑) (ข) และให้นำเสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการเพื่อพิจารณาให้ความเห็นแก่อธิการบดี และให้คณบดี หัวหน้าส่วนงานอื่นที่เทียบเท่าคณบดี หรือผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน แจ้งผลการประเมินที่ผ่านความเห็นชอบของอธิการบดีให้พนักงานสถาบันที่อยู่ในสังกัดทราบเป็นรายบุคคลโดยให้ถือเป็นความลับ

ข้อ ๙ ในการประเมินคุณสมบัติการปฏิบัติงานตามข้อ ๗ (๒) ประกอบด้วย

(๑) คุณสมบัติระดับองค์กร (Core Competency)

(๒) คุณสมบัติระดับกลุ่มงาน (Functional Competency)

(๓) คุณสมบัติประจำตำแหน่ง (Specific Competency) หรือคุณสมบัติด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency)

ตัวชี้วัดคุณสมบัติการปฏิบัติงานต้องเป็นการกำหนดร่วมกันระหว่างอธิการบดี คณบดี หัวหน้าส่วนงานอื่นที่เทียบเท่าคณบดี ผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน และพนักงานสถาบัน ทั้งนี้ ให้มีการกำหนดตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานไว้ในส่วนของคุณสมบัติระดับองค์กรด้วย

หลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน แบบประเมินและผู้ประเมิน ให้เป็นไปตามที่อธิการบดีกำหนดโดยจัดทำเป็นประกาศ

ข้อ ๑๐ การประเมินเวลาทำงานตามข้อ ๗ (๓) ให้ประเมินจากข้อมูลสถิติการลา กิจ ลาป่วย การมาสาย และการตรงต่อเวลาในการเข้าสอน โดยผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานด้านบุคคลเป็นผู้รวบรวมและสรุปเสนอคณะกรรมการเพื่อดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่อธิการบดีกำหนดโดยจัดทำเป็นประกาศ

ข้อ ๑๑ ผลการประเมินการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันในแต่ละปีงบประมาณให้นำมาใช้พิจารณาในการต่อสัญญาจ้าง หรือการเลิกจ้าง โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) การพิจารณาช่วงระดับคะแนนและระดับการปฏิบัติงาน ให้มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ผู้ที่ได้คะแนนสี่จุดสองหกถึงห้า อยู่ในระดับดีเยี่ยม

(ข) ผู้ที่ได้คะแนนสามจุดห้าหนึ่งถึงสี่จุดสองห้า อยู่ในระดับดีมาก

(ค) ผู้ที่ได้คะแนนสองจุดเจ็ดหกถึงสามจุดห้าศูนย์ อยู่ในระดับดี

(ง) ผู้ที่ได้คะแนนสองจุดศูนย์หนึ่งถึงสองจุดเจ็ดห้า อยู่ในระดับควรปรับปรุง

(จ) ผู้ที่ได้คะแนนตั้งแต่สองจุดศูนย์ศูนย์ลงไป อยู่ในระดับให้เลิกจ้าง

(๒) การพิจารณาต่อสัญญาจ้างและการเลิกจ้าง ให้มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(ก) ผู้ที่ได้คะแนนในระดับดีเยี่ยม ดีมาก หรือดี ให้ต่อสัญญาจ้างหรือให้ปฏิบัติงานต่อไป

(ข) ผู้ที่ได้คะแนนในระดับควรปรับปรุง หากผลการประเมินในปีงบประมาณถัดไป

ยังอยู่ในระดับควรปรับปรุง ให้สถาบันเลิกจ้างผู้นั้นได้ทันที

(ค) ผู้ที่ได้คะแนนในระดับให้เลิกจ้าง ให้สถาบันเลิกจ้างผู้นั้นได้ทันที

ทั้งนี้ ผู้ที่ได้คะแนนประเมินในระดับควรปรับปรุง ให้คณะกรรมการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของผู้นั้นในปีถัดไป ในลักษณะที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งมีการติดตามผลและให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด

ข้อ ๑๒ ให้นำสรุปผลการประเมินในแต่ละปีงบประมาณมาใช้ในการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือน โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่อธิการบดีกำหนด

ข้อ ๑๓ ให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานบุคคลแจ้งสรุปผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบภายในสิบวันทำการหลังจากผ่านความเห็นชอบของอธิการบดีโดยการเสนอของคณะกรรมการ

## หมวด ๒

### การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของพนักงานสถาบัน

ข้อ ๑๔ ในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของพนักงานสถาบันให้สูงขึ้น ให้มีการกำหนดระดับและตำแหน่งสูงสุดของตำแหน่งต่าง ๆ โดยมีหลักเกณฑ์การเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งได้สูงสุด ดังนี้

(๑) บรรจุในตำแหน่งประเภทปฏิบัติการทั่วไปค่างานระดับหนึ่ง ให้เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งได้สูงสุดไม่เกินตำแหน่งปฏิบัติการทั่วไปค่างานระดับสอง

(๒) บรรจุในตำแหน่งประเภทปฏิบัติการทั่วไปค่างานระดับสอง ให้เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งได้สูงสุดไม่เกินตำแหน่งปฏิบัติการทั่วไปค่างานระดับสาม

(๓) บรรจุในตำแหน่งประเภทปฏิบัติการวิชาชีพค่างานระดับสามหรือระดับสี่ ให้เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งได้สูงสุดไม่เกินตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพค่างานระดับห้า

(๔) บรรจุในตำแหน่งประเภทวิชาการตำแหน่งอาจารย์ ให้เลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งได้ถึงระดับศาสตราจารย์

ทั้งนี้ การเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของพนักงานสถาบันได้สูงสุดในแต่ละตำแหน่ง ให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่อธิการบดีกำหนดโดยความเห็นชอบของสภาสถาบัน

ข้อ ๑๕ การประเมินผลเพื่อเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของพนักงานสถาบันประเภทปฏิบัติการวิชาชีพ และประเภทบริหาร ให้มีองค์ประกอบการประเมิน ดังนี้

(๑) ผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี

(๒) การประเมินค่างาน

(๓) การประเมินคุณสมบัติระดับตำแหน่ง

(๔) การประเมินคุณสมบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๕) การสอบสัมภาษณ์

(๖) การประเมินผลงานวิชาการหรือวิชาชีพ หรือคุณสมบัติด้านการบริหารจัดการ

ในกรณีที่ประเมินผลพนักงานสถาบันเพื่อเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งให้ขึ้นดำรงตำแหน่งไม่เกินค่า  
งานระดับสี่ ให้ใช้ข้อประกอบตาม (๑) - (๕) โดยผู้รับการประเมินต้องผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดทุกองค์ประกอบจึงจะมี  
สิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่ง

ในกรณีที่ประเมินผลพนักงานสถาบันเพื่อเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งให้ขึ้นดำรงตำแหน่งตั้งแต่ค่า  
งานระดับห้าขึ้นไป ให้ใช้ข้อประกอบตามข้อ (๑) - (๖) โดยผู้รับการประเมินต้องผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด  
ทุกองค์ประกอบจึงจะมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ ๑๖ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลเพื่อเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของพนักงานสถาบัน  
ประเภทปฏิบัติการวิชาชีพ และประเภทบริหาร ให้กำหนดเงื่อนไขในองค์ประกอบการประเมินตามข้อ ๑๕ ดังต่อไปนี้

(๑) มีผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปีในระดับดีเยี่ยมอย่างน้อยสองปี ในกรณีที่  
มีผลการประเมินประจำปีตั้งแต่ระดับดีขึ้นไปให้นำมารวมพิจารณาได้ โดยให้ผลการประเมินระดับดีเยี่ยมหนึ่ง  
ปีเทียบเท่ากับระดับดีมากสองปี ระดับดีมากหนึ่งปีเทียบเท่ากับระดับดีสองปี และผลการประเมินระดับดีเยี่ยม  
หนึ่งปีเทียบเท่ากับระดับดีสี่ปี

(๒) การประเมินค่างาน ให้คณะกรรมการเป็นผู้ประเมินร่วมกับผู้บังคับบัญชาของผู้รับ  
การประเมิน โดยให้ประเมินตามคู่มือการประเมินค่างานของสถาบัน ทั้งนี้ ผลการประเมินค่างานต้องได้คะแนนอยู่  
ในระดับค่างานของตำแหน่งที่ผู้นั้นจะเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่ง สำหรับคู่มือการประเมินค่างานและช่วงคะแนนของ  
แต่ละระดับค่างานให้จัดทำเป็นประกาศของสถาบัน

(๓) การประเมินคุณสมบัติระดับตำแหน่ง ให้คณะกรรมการเป็นผู้ประเมินร่วมกับ  
ผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน โดยให้ใช้ตัวชี้วัดในค่างานเดิมที่ครองอยู่และตัวชี้วัดในค่างานที่จะเลื่อนขึ้น  
ไปดำรงตำแหน่งตามที่สถาบันกำหนดในแต่ละระดับตำแหน่ง

(๔) การประเมินคุณสมบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้นำผลการประเมินคุณสมบัติ  
ระดับองค์กร (Core Competency) ในส่วนที่เป็นตัวชี้วัดเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมมาใช้ในการพิจารณา

(๕) การสอบสัมภาษณ์ ให้คณะกรรมการร่วมกับผู้บังคับบัญชาของผู้รับการประเมิน  
ดำเนินการประเมินโดยการสอบสัมภาษณ์ สำหรับการประเมินผลเพื่อเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งของพนักงาน  
สถาบัน

(๖) การประเมินผลงานวิชาชีพ ให้ประเมินเฉพาะการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นค่า  
งานตั้งแต่ระดับห้าขึ้นไป หรือการประเมินคุณสมบัติด้านการบริหารจัดการให้ประเมินสำหรับการแต่งตั้งให้  
ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารตั้งแต่หัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไป ดังต่อไปนี้

#### (๖.๑) ประเภทปฏิบัติการวิชาชีพ

ในการเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งจากตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพสี่เป็น  
ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพห้า ต้องมีผลงานที่แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญ  
ในการที่จะถ่ายทอดความรู้และให้การปรึกษาแนะนำให้แก่พนักงานสถาบัน โดยจัดทำเป็นคู่มือปฏิบัติงานและ  
มีผลงานการศึกษา วิเคราะห์ สังเคราะห์ ที่เป็นประโยชน์ต่องานในหน้าที่ในด้านการแก้ไขปัญหาหรือการ

(๖.๒) ประเภทบริหาร ตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน หรือผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน

ในการแต่งตั้งพนักงานสถาบันเพื่อดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานค่างานระดับหก จะต้องเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่ามีความรู้ความชำนาญ ความสามารถในการบริหารจัดการ โดยให้คณะกรรมการเป็นผู้ประเมินผล ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากผลการประเมินค่างาน ผลการปฏิบัติงานประจำปี ผลการประเมินคุณสมบัติระดับตำแหน่ง คุณสมบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรม และคุณสมบัติด้านการบริหารจัดการในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานในช่วงระยะเวลาที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการหัวหน้ากลุ่มงาน

ในการแต่งตั้งพนักงานสถาบันเพื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานสถาบันค่างานระดับเจ็ด จะต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานค่างานระดับหก และมีผลการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นว่ามีความรู้ความชำนาญ ความสามารถในการบริหารจัดการระดับสูงมาก โดยให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อประเมินผล ทั้งนี้ ให้พิจารณาจากผลการประเมินค่างาน ผลการปฏิบัติงานประจำปี ผลการประเมินคุณสมบัติระดับตำแหน่ง คุณสมบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรม และคุณสมบัติด้านการบริหารจัดการในตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานสถาบันในช่วงระยะเวลาที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน

ทั้งนี้ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรักษาการหัวหน้ากลุ่มงานหรือผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานหรือผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน ให้เป็นอำนาจของอธิการบดี

ข้อ ๑๗ ในการประเมินผลงานวิชาชีพเพื่อเลื่อนระดับ เลื่อนตำแหน่งพนักงานสถาบันให้ขึ้นดำรงตำแหน่งค่างานระดับห้าให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลงานวิชาชีพประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกจำนวนไม่เกินสามคน มีหน้าที่ตรวจสอบ ประเมิน และให้ความเห็นต่อผลงานวิชาชีพของพนักงานสถาบัน และส่งผลการตรวจสอบและการประเมินผลงานวิชาชีพ พร้อมความเห็นต่อคณะกรรมการเพื่อดำเนินการต่อไป

### หมวด ๓

#### คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อ ๑๘ คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานสถาบันประเภทวิชาการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภาสถาบันกำหนดซึ่งมีมาตรฐานไม่ต่ำกว่าที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด

หมวด ๔

การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการย้ายพนักงานสถาบัน

ข้อ ๑๙ การขอเปลี่ยนตำแหน่งหรือการย้ายพนักงานสถาบัน ให้พนักงานสถาบันยื่นแบบแสดงความจำนงขอเปลี่ยนตำแหน่งหรือย้ายต่ออธิการบดีโดยผ่านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ทั้งนี้ผู้ที่จะขอเปลี่ยนตำแหน่งหรือย้ายต้องมีคุณสมบัติตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งที่เปลี่ยนหรือย้ายนั้น

การพิจารณาให้เปลี่ยนตำแหน่งหรือย้ายพนักงานสถาบัน ต้องเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของสถาบัน โดยให้อยู่ในอำนาจอนุมัติของอธิการบดีโดยความเห็นชอบคณะกรรมการบริหารสถาบัน

ข้อ ๒๐ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการชั้นชุดหนึ่งเพื่อประเมินผลการเปลี่ยนตำแหน่งและ/หรือย้ายสังกัด ประกอบด้วยรองอธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายหนึ่งคนเป็นประธาน ผู้บังคับบัญชาตามระดับชั้นทั้งสังกัดหน่วยงานเดิมและหน่วยงานใหม่ของผู้ขอเปลี่ยนตำแหน่งหรือย้ายสังกัด จำนวนไม่เกินสี่คนเป็นอนุกรรมการ และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ

ให้คณะกรรมการประเมินผลการเปลี่ยนตำแหน่งและ/หรือย้ายสังกัด มีหน้าที่ดังนี้

(๑) พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ที่จะขอเปลี่ยนตำแหน่งและ/หรือย้ายสังกัด โดยพิจารณาจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามประกาศของสถาบัน

(๒) ดำเนินการสอบสวนสัมภาษณ์

(๓) เสนอความเห็นและข้อเสนอแนะจากผลการพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติและการสอบสวนสัมภาษณ์ต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณา

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗



(ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์ปิยะสกล สกลสัตยาทร)

นายกสภาสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา



สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา  
PRINCESS GALYANI SADHANA INSTITUTE OF MUSIC

## ประกาศสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน แบบประเมินและผู้ประเมินการปฏิบัติงาน  
เพื่อปรับเพิ่มเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงาน เฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการประเมิน แบบประเมินและผู้ประเมิน  
การปฏิบัติงาน เพื่อปรับเพิ่มเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงาน เฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๙ วรรคสาม และข้อ ๑๒ ของข้อบังคับสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา  
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันและลูกจ้างสถาบัน พ.ศ. ๒๕๕๗  
อธิการบดีสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาโดยมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา  
ในการประชุมครั้งที่ ๓๓/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงให้ประกาศ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ให้ใช้สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉพาะปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗  
และการปรับเพิ่มเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงาน ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๒ ในประกาศนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

“หัวหน้าส่วนงาน” หมายความว่า คณบดี หัวหน้าส่วนงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา  
ของสถาบัน และผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน แล้วแต่กรณี

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงานสถาบัน และลูกจ้างของสถาบัน

ข้อ ๓ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม  
พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยมีองค์ประกอบการประเมินสามส่วนประกอบด้วย

(๑) ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (ผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน) ให้มีค่าน้ำหนัก  
ร้อยละเจ็ดสิบ

(๒) คุณสมบัตินักปฏิบัติงาน (สมรรถนะการปฏิบัติงาน) ให้มีค่าน้ำหนักร้อยละสิบ

(๓) เวลาการทำงาน ให้มีค่าน้ำหนักร้อยละสิบ

ข้อ ๔ การประเมินผลตามข้อ ๓ (๑) ให้ประเมินจากภาระงานที่เป็นความรับผิดชอบหลัก  
ความรับผิดชอบรอง และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด  
ความสำเร็จของงาน

การกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานและผู้ประเมิน ให้มีหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานต้องเป็นการกำหนดร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับ

(๒) อธิการบดีและ/หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของรองอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน ตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ตาม (๑) และลงนามเป็นหลักฐานร่วมกันไว้

(๓) คณบดี หรือผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน เป็นผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ตาม (๑) และลงนามเป็นหลักฐานร่วมกันไว้

ข้อ ๕ การประเมินผลตามข้อ ๓ (๒) ให้ประเมินจากสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ในกรณีที่ เป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารให้ประเมินสมรรถนะทางการบริหารด้วย

ข้อ ๖ ให้กำหนดตัวชี้วัดคุณสมบัติการปฏิบัติงานดังนี้

(๑) คุณสมบัติระดับองค์กร (Core Competency) มีจำนวนสี่ตัวชี้วัด ได้แก่

(๑.๑) มุ่งผลสัมฤทธิ์

(๑.๒) มีความเข้าใจองค์กรและระบบงาน

(๑.๓) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี

(๑.๔) มีคุณธรรม จริยธรรมและอ่อนน้อมถ่อมตน

(๒) คุณสมบัติระดับกลุ่มงาน (Functional Competency) มีจำนวนสี่ตัวชี้วัด ได้แก่

(๒.๑) คิดวิเคราะห์ และเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

(๒.๒) มีความสามารถในการกำกับ ดูแล และควบคุมงาน

(๒.๓) มีจิตบริการ

(๒.๔) เป็นแบบอย่างในการประพฤติตน

(๓) คุณสมบัติประจำตำแหน่ง (Specific Competency) หรือคุณสมบัติด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) จำนวนสี่ตัวชี้วัด ได้แก่

(๓.๑) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่ดี

(๓.๒) ถ่ายทอดความรู้และพัฒนาศักยภาพคน

(๓.๓) สร้างแรงจูงใจในการทำงาน

(๓.๔) มีธรรมาภิบาล

ในการประเมินคุณสมบัติการปฏิบัติงานให้อธิการบดีแต่งตั้งผู้ประเมินโดยมีจำนวนและองค์ประกอบดังต่อไปนี้

(ก) การประเมินคุณสมบัติระดับองค์กร (Core Competency) ให้มีผู้ประเมินจำนวนห้าคน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานเดียวกัน จำนวนสองคน และผู้ปฏิบัติงานต่างกลุ่มงานจำนวนสองคน

(ข) การประเมินคุณสมบัติระดับกลุ่มงาน (Functional Competency) ให้มีผู้ประเมินจำนวนสามคน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาระดับกลางของผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงาน

(ค) การประเมินคุณสมบัติประจำตำแหน่ง (Specific Competency) สำหรับผู้รับการประเมินที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ประเมิน ส่วนการประเมินคุณสมบัติด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ของผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน ให้อธิการบดีเป็นผู้ประเมิน

ข้อ ๗ การประเมินผลตามข้อ ๓ (๓) ให้เป็นไปตามประกาศสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา เรื่อง วันทำการ วันหยุดงาน และเวลาทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา

ข้อ ๘ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการสรุปค่าคะแนนของผลการประเมิน ให้เป็นไปตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของสถาบันท้ายประกาศนี้

ข้อ ๙ การกำหนดวงเงินการปรับเพิ่มเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ให้เป็นไปตามมติของสภาสถาบันโดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานของสถาบัน และงบประมาณที่จะได้รับการจัดสรรในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยให้มีการปรับเพิ่มเงินเดือนปีละหนึ่งครั้งตามปีงบประมาณ

การกำหนดวงเงินที่ใช้ในการปรับเพิ่มเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง ให้เสนอเป็นอัตราร้อยละของเงินเดือนรวมของผู้ปฏิบัติงานเฉพาะอัตราที่มีคนครอง ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗

ให้อธิการบดีดำเนินการปรับเพิ่มเงินเดือนผู้ปฏิบัติงานได้ไม่เกินวงเงินการปรับเพิ่มเงินเดือนตามที่สภาสถาบันอนุมัติ

ข้อ ๑๐ การปรับเพิ่มเงินเดือนประจำปี ให้ใช้ค่ากลางโดยคำนวณจากผลรวมของเงินเดือนขั้นต่ำกับเงินเดือนขั้นสูงของผู้ปฏิบัติงานแต่ละประเภทและแต่ละค่างานหารด้วยสอง เพื่อให้ได้ตัวเลขที่จะนำไปใช้คิดฐานในการคำนวณ เพื่อการปรับเพิ่มเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๑ การพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะทำงานประมวลผลและสรุปผลการประเมินของพนักงานสถาบันและลูกจ้างตามข้อ ๖ ของข้อบังคับสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันและลูกจ้างของสถาบัน พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อการปรับเพิ่มเงินเดือน

(๒) ให้คณะทำงานตาม (๑) ประมวลผลและสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณาอนุมัติการปรับเพิ่มเงินเดือนเป็นรายบุคคลในอัตราร้อยละของค่ากลางของอัตราเงินเดือนในแต่ละประเภทและแต่ละค่างาน ซึ่งต้องสอดคล้องกับผลการประเมินการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ จำนวนวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานจะต้องอยู่ภายในวงเงินที่กำหนดตามข้อ ๙

(๓) ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านบุคคลแจ้งผลการปรับเพิ่มเงินเดือนตามคำสั่งของอธิการบดี โดยให้แจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบเป็นหนังสือลับเฉพาะเป็นรายบุคคล

ข้อ ๑๒ ผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) ได้รับการบรรจุเป็นผู้ปฏิบัติงานและปฏิบัติงานมาแล้วเป็นเวลานานไม่น้อยกว่าหกเดือน

(๒) ต้องไปเข้าอบรม หรือไปหาศึกษาสิทธิการลาไปประเภทต่าง ๆ ตามระเบียบของสถาบัน



(๓) ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาในประเทศ หรือศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าหกเดือน

(๔) มีวันลาป่วยและลากิจรวมกันไม่เกินสี่สิบห้าวันทำการต่อปี แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(๔.๑) ลาป่วยที่ต้องพักรักษาตัวนานไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการตามความเห็นแพทย์ ทั้งคราวเดียวกันหรือหลายคราวรวมกัน

(๔.๒) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายขณะปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗



(รองศาสตราจารย์ คุณหญิงวงจันทร์ พินัยนิติศาสตร์)

อธิการบดีสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา



สภานโยบายวัฒนธรรม  
National Culture Policy Council

ประกาศสถาบันดนตรีกลายนิวัฒนา  
เรื่อง หลักเกณฑ์การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นเพื่อมอบรางวัลแก่  
“คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกลายนิวัฒนา” ประจำปี

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นเพื่อมอบรางวัล เชิดชูเกียรติคุณแก่ “คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกลายนิวัฒนา” ประจำปี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและประกาศเกียรติคุณ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ได้รับการคัดเลือก เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรของสถาบันดนตรีกลายนิวัฒนาได้เห็นถึงความสำคัญของการกระทำความดี และยึดถือเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติงานและสร้างผลงานที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันดนตรีกลายนิวัฒนา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๑ (๕) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกลายนิวัฒนา พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกอบกับ ข้อ ๔ ข้อ ๑๙ (๒) และข้อ ๒๐ ของข้อบังคับสถาบันดนตรีกลายนิวัฒนาว่าด้วยสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่นสำหรับผู้ปฏิบัติงานในสถาบัน พ.ศ. ๒๕๕๖ อธิการบดี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารสถาบันดนตรีกลายนิวัฒนา ในคราวประชุมครั้งที่ ๑ เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จึงประกาศ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่าประกาศสถาบันดนตรีกลายนิวัฒนา เรื่อง หลักเกณฑ์การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นเพื่อมอบรางวัลแก่ “คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกลายนิวัฒนา” ประจำปี

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันดนตรีกลายนิวัฒนา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีสถาบันดนตรีกลายนิวัฒนา

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า รองอธิการบดี คณบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หรือผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน ตามที่อธิการบดีมอบหมายแล้วแต่กรณี

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่นเพื่อมอบรางวัลแก่ “คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกลายนิวัฒนา”

“พนักงานสถาบัน” หมายความว่า พนักงานสถาบันดนตรีกลายนิวัฒนา

ข้อ ๔ คุณสมบัติของผู้เข้ารับการคัดเลือก ดังนี้

(๑) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา รองคณบดีหรือรองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา และหัวหน้ากลุ่มงาน ของสถาบันดนตรีกลายนิวัฒนา

(๒) เป็นพนักงาน...

(๒) เป็นพนักงานสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา โดยแบ่งเป็นประเภทวิชาการหรือปฏิบัติการทั่วไปและปฏิบัติการวิชาชีพ และได้รับการบรรจุเป็นพนักงานสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนามาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับถึงวันเสนอชื่อ

(๓) ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ระหว่างสอบสวนหรืออยู่ระหว่างดำเนินคดีในชั้นศาล เว้นแต่ เป็นคดีที่กระทำผิดลหุโทษหรือกระทำโดยประมาท

(๔) ไม่เคยได้รับการคัดเลือกเชิดชูเกียรติให้เป็น “คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา” มาก่อน

(๕) มีความประพฤติ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ชอบด้วยคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสังคม

(๖) ในปีที่ผ่านมาไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๗) ในปีที่ผ่านมาไม่มีวันลาไม่เกิน ๔๕ วันทำการ ทั้งนี้ ไม่รวมลลาอุปสมบท ลลาคลอด ลาป่วย ซึ่งต้องใช้เวลารักษาตัวเป็นเวลานาน ลาพักผ่อน และลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล

(๘) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อ

ข้อ ๕ ผู้ที่มีสิทธิ์เสนอชื่อพนักงานสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนาที่สมควรได้รับรางวัล “คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา” ประจำปี หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดีหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา รองคณบดีหรือรองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสำนักวิชา และหัวหน้ากลุ่ม

ข้อ ๖ หลักเกณฑ์การพิจารณาการเลือกบุคคลากรดีเด่น “คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา”

การสรรหาให้คณะกรรมการรวบรวมรายชื่อผู้ที่ได้รับการเสนอรายชื่อของแต่ละประเภทสายงานโดยคณะกรรมการจะพิจารณาการคัดเลือกบุคคลากรดีเด่นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในประกาศนี้ เพื่อให้ได้บุคคลากรดีเด่น “คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา” ประเภทสายงานละ ๑ คน

หน้าที่ของคณะกรรมการ พิจารณาเลือกสรรบุคคลากรที่มีคุณสมบัติสมควรเป็นบุคคลากรดีเด่น “คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา” ประจำปี ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๗ และข้อ ๘

ข้อ ๗ การพิจารณาคัดเลือกบุคคลากรดีเด่น “คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา” ให้พิจารณาถึงความดี ความชอบ ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ความซื่อสัตย์สุจริต ทศนคติที่ดี มีน้ำใจเอื้อเฟื้อกับเพื่อนร่วมงาน และการรักษากฎ ระเบียบ วินัยของสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนาเพื่อเป็นหลักเกณฑ์การพิจารณาเพื่อให้ได้บุคคลากรดีเด่นมาประกอบด้วย

ข้อ ๘ วิธีดำเนินการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น “คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา” ประจำปี ให้มีคณะกรรมการเพื่อกลั่นกรองและคัดเลือกผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนาที่มีคุณสมบัติและความเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้เหมาะสมสำหรับการพิจารณาแต่ละประเภทสายงาน ดังนี้

เกณฑ์การพิจารณา บุคลากรดีเด่น “คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา”	ค่าน้ำหนัก คะแนน
๑. การประเมินความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงาน สนใจและเอาใจใส่ต่องานที่รับผิดชอบ มีความพากเพียร อดทน อดทน ในงานหน้าที่ความรับผิดชอบ	๒๐
๒. เป็นผู้รักสุขภาพ และปฏิบัติตามระเบียบวินัยของสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา และเคารพต่อกฎหมาย	๒๐
๓. การประเมินพฤติกรรม จรรยาบรรณที่ดีงาม ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ ช่วยเหลือ	๒๐
๔. การประเมินทัศนคติการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น และเพื่อนร่วมงาน เป็นผู้มีความเป็นธรรม ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น เสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นภายในสถาบันยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี	๒๐
๕. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและ ประพฤติ และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและบุคคล โดยทั่วไป	๒๐
รวม	๑๐๐

ข้อ ๙ การประเมินผลการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่น “คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา” ต้องกระทำอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมปราศจากอคติ

ข้อ ๑๐ เอกสารรอกประวัติบุคคลเพื่อพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่น “คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา” จำนวน ๑ ชุด

ข้อ ๑๑ การพิจารณาและการประกาศผล ให้คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรดีเด่น “คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา” โดยคณะกรรมการจะพิจารณาคัดเลือกจากรายชื่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนาที่ได้รับการเสนอชื่อตามข้อ ๖ ภายในระยะเวลาที่กำหนด และพิจารณาตัดสินตามเกณฑ์การคัดเลือกที่กำหนด ทั้งนี้ ผลการตัดสินของคณะกรรมการฯ ถือเป็นที่สุดหากภายหลังพบว่าผู้ได้รับการคัดเลือกขาดคุณสมบัติหรือมีความประพฤติไม่เหมาะสม สถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนาขอสงวนสิทธิ์ในการเรียก/รับคืนรางวัลตาม ข้อ ๑๒

ข้อ ๑๒ การมอบรางวัล ผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นบุคลากรดีเด่น “คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา” ประจำปี จะได้รับรางวัลเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ ดังนี้

- (๑) โล่ประกาศเกียรติคุณ “คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา”
- (๒) เข็มเชิดชูเกียรติ “คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา”
- (๓) เกียรติบัตรยกย่องเชิดชูเกียรติ “คนดีศักดิ์ศรีแห่งสถาบันดนตรีกลายาณิวัฒนา”

ข้อ ๑๓ โดยกำหนดวันสถาปนา หรือวันสำคัญอื่น ๆ ของสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา เป็นวันประกาศมอบรางวัลบุคลากรดีเด่น “คนดีศรีกดีศรีแห่งสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา” และกำหนดสถานที่เพื่อจัดพิธีมอบรางวัล “คนดีศรีกดีศรีแห่งสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา” ประจำปี

ข้อ ๑๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามประกาศนี้ กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการบังคับใช้หรือการปฏิบัติตามประกาศนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาด การตีความและการวินิจฉัยของอธิการบดีให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชูวิทย์ ยุระยง)  
อธิการบดีสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา