



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. ๒๕๕๓

โดยที่เป็นการสมควรให้มีบทบัญญัติเพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๗(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยมีมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ในการประชุมครั้งที่ ๒๒ (๑๐/๒๕๕๒) เมื่อวันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงวางข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๓”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๘

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเรียกโดยย่อว่า “ก.บ.ม.” ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการดังกล่าว

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการที่จัดตั้งตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดินและมติสภามหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยการแบ่งส่วนงานภายในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับ หรือการใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการให้ถือว่ามีผลบังคับตามกฎหมาย

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ การจัดระเบียบบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย ความมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า โดยให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อ ๗ การจัดระเบียบบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้คำนึงถึง ระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้าปฏิบัติงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ

(๔) การดำเนินการทางจรรยาบรรณและทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(๕) การให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีเสรีภาพในการรวมกลุ่มตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

หมวด ๒

การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินการเป็นคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาหรือไม่ก็ได้ โดยให้คำนึงถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นสำคัญ

คณะอนุกรรมการตามวรรคสอง ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินกว่าสองวาระไม่ได้

ข้อ ๙ ให้คณะกรรมการชี้แจงต่อสภามหาวิทยาลัยโดยชัดเจนว่าจะดำเนินการใด ในระยะเวลาใด เพื่อบริหารราชการเกี่ยวกับงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย และต้องจัดทำรายงานแสดงผลการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรค เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยปีละหนึ่งครั้ง

ข้อ ๑๐ คณะกรรมการ มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับนี้

(๒) ออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้ รวมทั้งการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๓) รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือหนังสือรับรองคุณวุฒิอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง และกำหนดอัตราค่าจ้างที่ได้รับ

(๔) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา การกำหนดมาตรฐานค่าจ้าง การพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงตลอดทั้งการวางแผนกำลังคนและด้านอื่นๆ เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

(๕) ศึกษา พัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับ นโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๖) ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๗) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย

(๘) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๙) พิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามที่มหาวิทยาลัยเสนอ

(๑๐) กำหนดจำนวนตำแหน่ง จำนวนบุคลากรที่จะจ้างและอัตราค่าจ้าง

(๑๑) ส่งเสริม สนับสนุน และแสวงหาวิธีการ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๑๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

(๑๓) ศึกษา และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ข้อบังคับนี้ รวมตลอดทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติในกรณีที่เป็นปัญหา ทั้งนี้ให้มติของคณะกรรมการตามข้อนี้ ใช้บังคับได้ตามกฎหมาย

(๑๔) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๑ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุม ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานไม่อยู่ที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานทำหน้าที่ประธาน ถ้ารองประธานไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองประธานให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม

ประธานและผู้ทำหน้าที่แทนประธานต้องวางตนเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่

การประชุมของคณะกรรมการ หากมีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะ หรือในการพิจารณาเรื่องใด หากกรรมการผู้ใดเป็นผู้มีส่วนได้เสียตามที่กำหนดในมาตรา ๑๓ แห่งกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิร่วมประชุม และให้ถือว่าองค์ประชุมของคณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในการประชุมต้องมีรายงานการประชุมเป็นหนังสือ

ให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นคำคัดค้านกรรมการและการพิจารณาคำคัดค้านตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม

องค์ประชุมและสิทธิได้รับเบี้ยประชุม ให้หมายความรวมถึงกรรมการที่เข้าประชุมระบบทางไกลผ่านจอภาพที่เสถียรและภาพมีความต่อเนื่อง รวมทั้งครอบคลุมถึงกรณีที่กรรมการ โดยตำแหน่งต่างๆ ของมหาวิทยาลัย มอบหมายเป็นหนังสือให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้าประชุมแทนด้วย ทั้งนี้ให้ถือว่าบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกรรมการ โดยตำแหน่งต่างๆ ดังกล่าว เป็นหนึ่งในองค์ประชุมและเป็นผู้แทนซึ่งปฏิบัติหน้าที่แทนกรรมการที่เป็นผู้มอบอำนาจ ตลอดจนให้มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ในกรณีกรรมการประเภทระบุชื่อมอบหมายเป็นหนังสือให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งเข้าประชุมแทน ให้ถือว่าบุคคลที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้เข้าร่วมประชุมเท่านั้น โดยไม่ถือว่าเป็นหนึ่งในองค์ประชุมและไม่มีสิทธิออกเสียงในที่ประชุม รวมทั้งไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ให้มีหน้าที่รับทราบหรือให้ข้อเสนอแนะต่างๆ แทนกรรมการที่เป็นผู้มอบหมายเท่านั้น

ข้อ ๑๒ การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ถ้ากรรมการมีความเห็นแย้ง ให้บันทึกความเห็นแย้งพร้อมทั้งเหตุผลไว้ในรายงานการประชุม และถ้ากรรมการฝ่ายข้างน้อยแสดงความเห็นแย้งด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ ก็ให้บันทึกความเห็นนั้นไว้ด้วย

หมวด ๓

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๑๓ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

- (๑) มีสัญชาติไทย หรือสัญชาติอื่นตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

- (๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
- (๒) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือคนวิกลจริต หรือมีจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.
- (๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามพระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพัสดุราชการ หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกันกับพักงานหรือพักราชการ

(๑๐) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น

(๑๑) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ
คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑๑ ของข้อบังคับนี้ สำหรับอัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษากับมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๔ ตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีดังนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้

(๑) ศาสตราจารย์

- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์
- (๕) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี
- (๔) หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๕) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๖) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

- (๗) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๓) ระดับชำนาญการ
- (๔) ระดับปฏิบัติการ
- (๕) ระดับอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม (ก) (๑) (๒) หรือ (๓) ให้นำหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนดมาบังคับใช้โดยอนุโลม

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และการถอดถอนตำแหน่งผู้บริหารตาม (ข) (๑) (๒) (๓) (๔) หรือ (๕) ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตาม (ข) (๖) ให้เป็นไปตามประกาศที่คณะกรรมการกำหนด

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตาม (ค) ให้เป็นไปตามประกาศที่คณะกรรมการกำหนด

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม (ก) มีสิทธิใช้ตำแหน่งวิชาการเป็นคำนำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป

ข้อ ๕๕ ให้คณะกรรมการกำหนดกรอบของตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยแสดงประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และอัตราค่าจ้างของตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง

ตำแหน่งใด ประเภทใด ลักษณะใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด ให้คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน

ข้อ ๖๖ เครื่องแบบ เครื่องหมายพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๔

การจ้างและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๗ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

- (๑) การสอบแข่งขัน
- (๒) การคัดเลือก
- (๓) วิธีการอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และยกเลิกบัญชีให้เินไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ต้องมีคุณสมบัติ ตำแหน่ง และวงเงินค่าจ้าง ตามที่คณะกรรมการอนุมัติ

ข้อ ๑๘ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้าง หรือบรรจุและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวกับตำแหน่งนั้น โดยอนุโลม

ข้อ ๑๙ การจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ทำสัญญาจ้างตามแบบที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้างและแต่งตั้ง

การทดลองปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานสี่เดือน เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติงานและมีผลการประเมินว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด จะได้รับการจ้างตามข้อ ๒๐

ข้อ ๒๐ สัญญาจ้างปฏิบัติงานให้มีช่วงระยะเวลาของอายุสัญญาตามปีงบประมาณ ดังต่อไปนี้

- (๑) ระยะแรกมีกำหนดเวลาสามปี
- (๒) ระยะที่สองมีกำหนดเวลาสี่ปี
- (๓) ระยะที่สามให้มีกำหนดเวลาหกปี
- (๔) ระยะที่สี่ให้อยู่ปฏิบัติงานต่อไปได้ไม่เกินสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

การนับระยะเวลาสัญญาจ้างปฏิบัติงานตามวรรคแรก ให้นับระยะเวลาต่อเนื่องกันทุกสัญญา และการต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานจะกระทำได้โดยมีเงื่อนไขว่ามหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

ข้อ ๒๑ ส่วนราชการใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานใดเป็นพิเศษ หรือบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติการจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะจ้าง ทั้งนี้ให้จ้างได้ครั้งละหนึ่งปี เว้นแต่การจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทบริหาร ตามข้อ ๑๔ (ข) ให้จ้างตามระยะเวลาซึ่งเป็นวาระของตำแหน่งนั้น

อัตราค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่งที่จะได้รับ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรรบุคคลตามข้อนี้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีให้พ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปรับราชการในส่วนราชการต่างๆ ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีหรือผู้ที่

อธิการบดีมอบหมายจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๓ คณะกรรมการอาจแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่น ในส่วนราชการที่สังกัดมหาวิทยาลัยเดียวกันหรือในส่วนราชการต่างมหาวิทยาลัยก็ได้ ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๔ การจ้างและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่มีกำหนดไว้ใน มาตราฐานกำหนดตำแหน่งจะกระทำไม่ได้

หมวด ๕

หลักประกัน

ข้อ ๒๕ ในกรณีที่จำเป็นและเห็นสมควรคณะกรรมการอาจให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจัดให้มี หลักประกันสัญญาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อประกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัย เนื่องจากการกระทำหรือการกระทำตามหน้าที่ ดังนี้

(๑) จัดให้บิดามารดาของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้ค้ำประกัน หรือ

(๒) ในกรณีที่ไม่สามารถจัดหาผู้ค้ำประกันตามข้อ ๒๕ (๑) ได้ ผู้ค้ำประกันจะต้องจัดให้พี่หรือน้องร่วม บิดามารดาเดียวกันกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ค้ำประกัน หรือ

(๓) ในกรณีที่ไม่สามารถจัดหาผู้ค้ำประกันตามข้อ ๒๕ (๑) หรือข้อ ๒๕ (๒) ได้ ให้มหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง หากผลการตรวจสอบปรากฏว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ไม่มีบุคคลดังกล่าวจริง และมีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานหรือเพื่อประโยชน์ในด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ ก็ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องมีผู้ค้ำประกันได้

คณะกรรมการที่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๒๕ (๓) มีสิทธิได้รับเบี้ยประชุมตามกฎหมายว่าด้วยการเรียกประชุม

หมวด ๖

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๖ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนค่าจ้าง พัฒนา พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นประจำ ทุกปี อย่างน้อยปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในระดับเป็นที่พอใจของมหาวิทยาลัย ให้ถือว่าผู้นั้นมีความดีความชอบ จะได้รับบำเหน็จ ความชอบซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือได้รับการเลื่อนค่าจ้าง หรือเลื่อนตำแหน่งตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๘ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้คณะกรรมการพิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและ ความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

อำนาจการตั้งเลื่อนค่าจ้างให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็น อำนาจของอธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ในกรณีที่ไม่เลื่อนค่าจ้างประจำปีให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดีแจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่เลื่อนค่าจ้าง

หมวด ๗

การพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๒๕ เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรมให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การแลกเปลี่ยนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
- (๖) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ให้มุ่งไปในทางที่จะทำให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น

หมวด ๘

ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๓๐ อัตราค่าจ้างและเงินประจำตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามบัญชีค่าจ้างและเงินประจำตำแหน่งตามที่คณะกรรมการกำหนด และถ้าปรากฏว่าบัญชีค่าจ้างที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจให้คณะกรรมการพิจารณาปรับบัญชีค่าจ้างให้เหมาะสม

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในบางห้องที่ ตำแหน่งในบางสายงาน หรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามที่คณะกรรมการกำหนด

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้นอกจากจะได้รับค่าจ้างตามตำแหน่งแล้ว ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามอัตราที่คณะกรรมการกำหนดอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

- (๑) ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตามข้อ ๑๔ (ก) (๑) (๒) และ (๓)
- (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต่างๆ ตามข้อ ๑๔ (ข)
- (๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามข้อ ๑๔ (ค) ซึ่งมีความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์การได้รับเงินประจำตำแหน่ง ตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการนั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๓๒ คณะกรรมการอาจกำหนดให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการได้รับค่าจ้างระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับเงินค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- (๕) ค่าเบี้ยประชุม
- (๖) สิทธิอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

หลักเกณฑ์การได้รับสิทธิ ตามวรรคหนึ่งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติได้

ข้อ ๓๓ ให้คณะกรรมการพิจารณาบทวนอัตราค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อ ๓๐, ๓๑ และข้อ ๓๒ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสม เป็นธรรม และมีมาตรฐานโดยคำนึงถึง ค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าจ้างของภาคเอกชน อัตราเงินเดือนของหน่วยงานราชการต่างๆ และฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๓๔ ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับสิทธิประโยชน์ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

หมวด ๕

วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๓๕ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามประกาศที่ทางราชการกำหนด

ข้อ ๓๖ สิทธิการลามีเจ็ดประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคงอดบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อน
- (๕) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (๖) การลาเข้ารับราชการตรวจเลือกเข้ารับการเตรียมพล
- (๗) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อ ๒๕

หลักเกณฑ์และวิธีการลา ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา และการได้รับค่าจ้างระหว่างลาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๗ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลและเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินค่าจ้าง ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบ

หมวด ๑๐

จรรยาบรรณพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๓๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาจรรยาบรรณที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ดี มีคุณธรรม โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

- (๑) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- (๒) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ

- (๓) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- (๔) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- (๖) ไม่ใช่อำนาจครอบงำคิดทำนองคลองธรรมต่อนักศึกษา

ข้อ ๓๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณอันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบสวนจรรยาบรรณตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยจรรยาบรรณ และนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้งตามหมวด ๔ การพิจารณาเลื่อนค่าจ้างตามหมวด ๖ และการพิจารณาให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นได้รับการพัฒนาตามหมวด ๗

หมวด ๑๑

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๔๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาวินัย ตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัด พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้าม หรือไม่ปฏิบัติตาม ให้ถือว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๔๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๔๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงาน โดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๔ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักศึกษา หรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๔๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็น ผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด จรรยาบรรณที่กำหนดขึ้น จะกำหนดว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็นความผิดวินัย หรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วยก็ได้ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๔๙ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บนให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๕๐ หัวหน้าส่วนราชการใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัย ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวดนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

หัวหน้าส่วนราชการผู้ใดกลั่นแกล้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัยให้ถือว่าหัวหน้าส่วนราชการผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๑ โทษทางวินัยมี ๔ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดค่าจ้าง
- (๔) ปลดออก

หมวด ๑๒

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัย หรือความปรากฏต่อหัวหน้าส่วนราชการว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้หัวหน้าส่วนราชการตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่มีใช้ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดเจนตามที่คณะกรรมการกำหนด จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้หัวหน้าส่วนราชการหรือผู้ที่ได้รับมอบอำนาจเป็นผู้แต่งตั้ง

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือผู้ที่
อธิการบดีมอบอำนาจหรือผู้ที่มีอำนาจตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณากรณีที่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไป
ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๓ กรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการสั่งลงโทษโดย
ผู้มีอำนาจดังต่อไปนี้

(๑) อธิการบดีมีอำนาจลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละห้า และเป็นเวลาไม่เกิน
สามเดือน หรือลดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละสามได้

(๒) รองอธิการบดีเขตพื้นที่มีอำนาจลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละห้า และเป็น
เวลาไม่เกินสามเดือน หรือลดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละสามได้

(๓) คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือหัวหน้าส่วนราชการที่
เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ซึ่งเป็น
ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือตัดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละห้า และเป็นเวลาไม่เกินสอง
เดือน หรือลดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละสามได้

ข้อ ๕๔ กรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจสั่ง
ลงโทษวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกโดยความ
เห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๕ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใดให้
กระตือรือร้นของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตาม
ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และผลแห่ง
การสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

หมวด ๑๓

การพ้นสภาพพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๕๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาพ้นสภาพจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัย เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๓

(๔) ไม่ผ่านการประเมิน

(๕) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(๖) ถูกเลิกจ้าง หรือถูกยกเลิกงานหรือโครงการก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือไม่ได้รับการจัดสรรค่าจ้าง
จากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินได้ของมหาวิทยาลัย

(๗) สิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือสิ้นสุดโครงการ

(๘) ถูกลงโทษปลดออก

(๙) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่คณะกรรมการกำหนด หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๕๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดประสงค์จะลาออกให้อื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อย
กว่าสามสิบวัน โดยให้อื่นเสนอผ่านหัวหน้าส่วนราชการตามลำดับเพื่อให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย
เป็นผู้พิจารณา เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๕๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งขาดคุณสมบัติและเข้าลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๓ ให้ถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตั้งแต่วันที่อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายสั่งการ

ข้อ ๕๙ อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจเลิกจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไม่ผ่านการทดลองงานตามข้อ ๑๕ วรรคสอง

(๒) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

(๓) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องโทษถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นการกระทำความผิด โดยประมาท หรือมีมลทินมัวหมอง หากให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

(๔) เมื่อมหาวิทยาลัยขুবเลิกตำแหน่ง

หมวด ๑๔

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๖๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง มีสิทธิอุทธรณ์ต่ออธิการบดีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง

ข้อ ๖๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกลงโทษปลดออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งการถูกปลดออก

ข้อ ๖๒ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของอธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

ข้อ ๖๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกเลิกจ้าง หรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของหัวหน้าส่วนราชการ หรืออธิการบดี ยกเว้นการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางจรรยาบรรณและการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำ หรือวันทราบเหตุแห่งการกระทำ หรือได้รับหนังสือ หรือคำสั่งทางปกครอง

ข้อ ๖๔ เมื่อมีกรณีตามข้อ ๖๓ และในการพิจารณาปรากฏผลว่า การปฏิบัติราชการนั้นถูกต้องและชอบด้วยกฎหมาย ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ หรือสั่งเลิกจ้าง หรือออกคำสั่งทางปกครอง ดำเนินการแจ้งผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ โดยให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของอธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายแล้วแต่กรณีโดยเร็ว

ข้อ ๖๕ เมื่อมีกรณีตามข้อ ๖๓ และในการพิจารณาปรากฏผลว่า การปฏิบัติราชการนั้นไม่ถูกต้องและไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ หรือสั่งเลิกจ้าง หรือออกคำสั่งทางปกครอง ดำเนินการแก้ไขคำสั่งลงโทษ หรือแก้ไขการสั่งเลิกจ้าง หรือแก้ไขคำสั่งทางปกครอง ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของอธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายแล้วแต่กรณีโดยเร็ว และดำเนินการแจ้งผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ต่อไป

ข้อ ๖๖ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ในหมวดนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๗ ผู้ใดเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๘ อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๘ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘ อยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ประกาศใช้บังคับ คงปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อบังคับนี้ต่อไป จนกว่ามหาวิทยาลัยจะได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อบังคับนี้ ทั้งนี้ต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ

ข้อ ๖๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัย หรือกรณีที่เหมาะสมควรถูกเลิกจ้างอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อบังคับนี้มีอำนาจสั่งลงโทษหรือสั่งเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๘ ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือเลิกจ้าง ให้ดำเนินการตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่

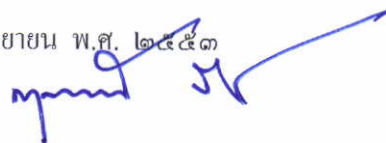
(๑) กรณีที่อธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการ ได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ในขณะนั้นแล้วก่อนข้อบังคับนี้ใช้บังคับ และยังไม่เสร็จ ก็ให้สอบสวนตามข้อบังคับนั้นต่อไปจนกว่าจะสิ้นสุดกระบวนการ

(๒) ในกรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่า การสอบสวนหรือการพิจารณานั้นแล้วแต่กรณี เป็นการดำเนินการที่ถูกต้องตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๗๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๘ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่กรณีที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ไว้แล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้พิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้อยู่ในขณะที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

ข้อ ๗๑ ในระหว่างที่สภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการยังมีได้วางระเบียบ หรือออกประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขเรื่องการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ประกาศ ระเบียบ หรือมติที่ประชุมของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย และหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๓



(ดร.กฤษณพงศ์ กีรติกร)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

๒/