



ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๐

เพื่ออนุวัติตามมาตรา ๖๕/๑ และ มาตรา ๖๕/๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
ในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย
ราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ในคราวประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๕ มีนาคม
พ.ศ. ๒๕๖๐ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย
การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของ
พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้อ ๔ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้
หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

“นายกสภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วย
ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ซึ่งได้รับการบรรจุ
และแต่งตั้งตามข้อบังคับนี้

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และให้หมายความรวมถึงผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบส่วนราชการหรือส่วนงานภายในหรือหน่วยงานภายในในระดับไม่ต่ำกว่างานหรือเทียบเท่างาน

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวงการจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ และให้หมายความรวมถึงส่วนงานภายในตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานภายในซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ข้อ ๖ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยรักษาการตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๗ พนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งออกได้เป็นสามสาย ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน

(๓) พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหารวิชาการ

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตาม (๓) ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๘ พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๗ (๑) และ (๒) มีสองประเภท ดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ได้แก่ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งโดยได้รับการจ้างหรือต่อสัญญาจ้าง เพื่อปฏิบัติงานประจำ

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ได้แก่ ผู้ที่ได้รับการจ้างเพื่อปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวตามระยะเวลาของสัญญาจ้าง หรือตามคำสั่งจ้าง หรือปฏิบัติงานเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะโครงการหรือบางเวลา ทั้งนี้ ต้องมีระยะเวลาการจ้างครั้งละไม่เกินหนึ่งปีงบประมาณ

หลักเกณฑ์ วิธีการจ้าง และสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวไม่ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเช่นเดียวกับพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ เว้นแต่จะมีระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศของมหาวิทยาลัยกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ

ข้อ ๙ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๗ (๑) และ (๒) ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่พรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หน่วยงานอื่นของรัฐหรือเอกชน

(๙) เคยถูกให้ออกหรือลงโทษปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงาน ในหน่วยงานของรัฐ

ในกรณีที่มีเหตุผล ความจำเป็น และเพื่อประโยชน์สูงสุด มหาวิทยาลัยอาจนำเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาขอยกเว้นคุณสมบัติทั่วไปข้อหนึ่งข้อใด สำหรับผู้ที่จะบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยก็ได้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัย และให้เป็นที่สุด ข้อ ๑๐ อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษหรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มี คุณวุฒิหรือความสามารถพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ ก.บ.ม. กำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๑ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปี
ของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด แต่สภามหาวิทยาลัยจะกำหนด
ให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก็ได้

สภามหาวิทยาลัยอาจออกระเบียบของมหาวิทยาลัยในการอนุญาตให้พนักงานมหาวิทยาลัย
ซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการลาหยุดราชการเพื่อไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือตามโครงการแลกเปลี่ยน
คณาจารย์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
และได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่นในระหว่างลาได้

ข้อ ๑๒ มหาวิทยาลัยมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการประเมินและพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย
ตามข้อ ๗ (๑) และ (๒) ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ
ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๒

การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย
ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๔ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย
ตามข้อ ๗ (๑) และ (๒) ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาให้ความเห็นชอบการกำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับค่าจ้างของตำแหน่ง
และจำนวนของพนักงานมหาวิทยาลัยที่พึงมีในมหาวิทยาลัย รวมทั้งมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง
ซึ่งต้องประกอบด้วย ชื่อตำแหน่ง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ
คุณภาพของงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยให้เป็นไปตามข้อ ๑๖

(๒) พิจารณาให้ความเห็นชอบการบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง โดยให้เป็นไปตามข้อ ๒๐

(๓) พิจารณาให้ความเห็นชอบการเปลี่ยนตำแหน่ง การตัดโอนตำแหน่ง ตามหมวด ๔

(๔) พิจารณาเสนอข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวข้องกับ
การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย

(๕) อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

(๖) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.บ.ม.

หมวด ๓

การกำหนดตำแหน่ง การจ้างและการเลิกจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง
อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ

ข้อ ๑๕ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังนี้

(ก) ตำแหน่งประเภทวิชาการ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีสองตำแหน่ง ดังนี้

(๑) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนในระดับอุดมศึกษาและวิจัย ได้แก่

(๑.๑) ศาสตราจารย์

(๑.๒) รองศาสตราจารย์

(๑.๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๑.๔) อาจารย์

(๑.๕) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(๒) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่

(๒.๑) ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒.๒) ครูเชี่ยวชาญ

(๒.๓) ครูชำนาญการพิเศษ

(๒.๔) ครูชำนาญการ

(๒.๕) ครูปฏิบัติการ

(๒.๖) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัย
สายบริหารวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) คณบดี

(๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๕) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๗) หัวหน้าภาควิชา

(๘) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกองหรือ
หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(๙) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(ค) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งมีระดับตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๓) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (๔) ระดับชำนาญการ
- (๕) ระดับปฏิบัติการ

(ง) ตำแหน่งประเภททั่วไป สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งมีระดับตำแหน่ง ได้แก่

- (๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ
- (๒) ระดับชำนาญงาน
- (๓) ระดับปฏิบัติงาน

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม (ก) (๑) ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม (ก) (๒) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ ก.บ.ม. กำหนด

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม (ข) (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) หรือ (๖) ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม (ข) (๗) ให้เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตาม (ค) และ (ง) ให้เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย ให้ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม (ก) (๑) มีสิทธิใช้ตำแหน่งวิชาการเป็นค่านำหน้านาม เพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป

ข้อ ๑๖ ให้มหาวิทยาลัยกำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับค่าจ้างของตำแหน่ง และจำนวน ของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๗ (๑) และ (๒) ที่พึงมีในมหาวิทยาลัย รวมทั้งมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งต้องประกอบด้วย ชื่อตำแหน่ง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

การกำหนดตามวรรคหนึ่งให้จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบ ของสภามหาวิทยาลัย โดยให้กำหนดคราวละสี่ปี และต้องคำนึงความมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด

ในกรณีมีความจำเป็นมหาวิทยาลัยอาจนำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาปรับปรุงแก้ไข ประกาศของมหาวิทยาลัยตามวรรคสองที่สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบไปแล้วก็ได้

ข้อ ๑๗ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งใดบังคับบัญชาข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยในส่วนราชการใด ในฐานะใด ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๘ การบรรจุบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๗ (๑) และ (๒) ให้บรรจุและแต่งตั้งโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) สอบแข่งขัน
- (๒) คัดเลือก
- (๓) สรรหา

โดยปกติให้ดำเนินการโดยวิธีสอบแข่งขัน เว้นแต่เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย จะใช้วิธีคัดเลือกหรือสรรหาก็ได้

หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชี ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

การบรรจุบุคคล โดยวิธีการสอบแข่งขันหรือวิธีการคัดเลือกหรือวิธีการสรรหา ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชี หรือจากผู้ได้รับการคัดเลือก หรือจากผู้ได้รับการสรรหา แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๙ ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป หรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๙ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดตามข้อ ๑๖

ข้อ ๒๐ ภายใต้บังคับข้อ ๒๑ พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๗ (๑) และ (๒) ผู้ใดได้รับบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น

การเบิกจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือเงินประจำตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๑ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย ก.บ.ม. จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการอนุมัติให้มหาวิทยาลัยบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานสูง เข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๗ (๑) และ (๒) โดยให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นก็ได้

ข้อ ๒๒ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๗ (๑) และ (๒) และการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้ง เว้นแต่การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ หรือการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ดำเนินการเสนอเพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง

ข้อ ๒๓ ผู้ได้รับการบรรจุเข้าทำงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามข้อ ๑๘ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งถูกสั่งให้ออกจากงาน เพราะมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งที่ได้รับตำแหน่ง ให้ถือเสมือนหนึ่งว่าไม่เคยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย แต่ทั้งนี้ไม่กระทบถึงการปฏิบัติหน้าที่ราชการ การรับค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย ในระหว่างที่ผู้นั้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

ข้อ ๒๔ ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๘ ให้จัดทำสัญญาจ้าง ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ ให้สัญญาจ้างมีกำหนดเวลา ดังนี้

(๑) สัญญาจ้างระยะที่หนึ่ง มีกำหนดเวลาสี่ปีนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นได้รับการบรรจุ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

(๒) สัญญาจ้างระยะที่สอง มีกำหนดเวลาตั้งแต่วันที่ผู้นั้นครบกำหนดเวลา การจ้างตาม (๑) ไปจนถึงสิ้นรอบปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

การต่อสัญญาจ้างตาม (๒) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่ ก.บ.ม. กำหนด พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างตามวรรคสอง ให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องจาก สัญญาจ้างตาม (๑) และให้หมายความรวมถึงสิทธิประโยชน์และผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่พึงมีพึงได้ด้วย

ในระหว่างเวลาตามสัญญาจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของพนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ที่ ก.บ.ม. กำหนด ทั้งนี้ หากผู้ใดไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน ให้อธิการบดีสั่งเลิกจ้างผู้นั้น

ข้อ ๒๕ พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๑๕ (ก) (๑) อาจถูกเลิกจ้างได้หากอยู่ในเงื่อนไข ใดๆอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) อาจารย์ ภายในห้าปีนับแต่วันเริ่มสัญญาจ้างตามข้อ ๒๔ (๒) หากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ ให้ปฏิบัติงานต่อไปอีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้าง ประจำปี

(๒) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภายในเก้าปีนับแต่วันที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หากไม่สามารถเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ได้ ให้ปฏิบัติงานต่อไปอีกสองปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการ พิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี

ทั้งนี้ เว้นแต่ผู้นั้นได้ยื่นขอกำหนดตำแหน่งวิชาการไว้แล้วตั้งแต่อ่อนครบกำหนดเวลา ไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

กรณีผู้ที่ไม่ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร หรือผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปศึกษาต่อ ให้ขยายเวลาตามวรรคหนึ่งให้เท่ากับเวลาที่ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารหรือไปศึกษาต่อ

การเลิกจ้างตามวรรคหนึ่งให้อธิการบดีสั่งเลิกจ้าง โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. และสภามหาวิทยาลัย ตามลำดับ กรณีที่ไม่ได้สั่งเลิกจ้างผู้ใดให้ผู้นั้นได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้าง เดือนสุดท้ายตามวรรคหนึ่ง (๑) หรือ (๒) แล้วแต่กรณี โดยไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนค่าจ้างประจำปี

ข้อ ๒๖ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งมีตำแหน่งวิชาการระดับศาสตราจารย์หรือระดับรองศาสตราจารย์ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า เมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ในสิ้นปีงบประมาณ อาจให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อทำหน้าที่สอนหรือวิจัยต่อไปได้จนถึงสิ้นปีงบประมาณ ที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์

การต่อเวลาราชการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๗ อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ ตลอดจนสิทธิประโยชน์อื่นของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๘ พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๗ (๑) และ (๒) ผู้ใด ไปดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ตามข้อ ๑๕ (ข) ให้ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินประจำตำแหน่งตามที่กำหนดในข้อ ๒๐

เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่งพ้นจากตำแหน่งประเภทผู้บริหารแล้ว ให้ผู้นั้นกลับไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิม และให้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนตามตำแหน่งนั้นในชั้นที่ได้รับอยู่ในขณะที่พ้นตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

การได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามข้อนี้ ไม่ตัดสิทธิพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งดำรงตำแหน่งวิชาการในการได้รับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการตามตำแหน่งวิชาการที่ตนครองอยู่

หมวด ๔

การเปลี่ยนตำแหน่ง การตัดโอนตำแหน่ง การย้าย และการลา

ข้อ ๒๙ การเปลี่ยนตำแหน่ง การตัดโอนตำแหน่ง และการย้ายพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๗ (๑) และ (๒) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๐ สิทธิการลาของพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังนี้

- (๑) ลาป่วย
- (๒) ลากิจส่วนตัว
- (๓) ลาพักผ่อนประจำปี
- (๔) ลาคลอดบุตร
- (๕) ลาเพื่อดูแลบุตร หรือดูแลภรรยาหลังคลอด
- (๖) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (๗) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร
- (๘) ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย
- (๙) ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

(๑๐) ลาไปปฏิบัติธรรมตามมติคณะรัฐมนตรี

(๑๑) อื่นๆ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ จำนวนวัน และเงื่อนไขเกี่ยวกับการลา การให้ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินประจำตำแหน่งในระหว่างการลาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๕

จรรยาบรรณและการดำเนินการทางจรรยาบรรณ

ข้อ ๓๑ จรรยาบรรณและการดำเนินการทางจรรยาบรรณของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๖

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

(๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ และของมหาวิทยาลัย มติของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการและของมหาวิทยาลัย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ

(๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที

เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

- (๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
 - (๖) ต้องรักษาความลับของทางราชการ
 - (๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน
 - (๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่นักศึกษา ประชาชน และผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน
 - (๙) ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติการณ์ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาและประชาชน
 - (๑๐) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย
 - (๑๑) กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในประกาศของมหาวิทยาลัย
- ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้
- (๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
 - (๒) ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว
 - (๓) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
 - (๔) ต้องไม่ประมาทเล่นเล่อในหน้าที่ราชการ
 - (๕) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน
 - (๖) ต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท
 - (๗) ต้องไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งในขณะที่ปฏิบัติราชการที่เป็นการก่อกวน กดขี่ หรือข่มเหงผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน และนักศึกษา
 - (๘) ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน หรือนักศึกษาตามที่กำหนดในประกาศของมหาวิทยาลัย
 - (๙) ต้องไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงนักศึกษา และประชาชนผู้มาติดต่อราชการ
 - (๑๐) ไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในประกาศของมหาวิทยาลัย
- ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ และ ข้อ ๓๔ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๓๕ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัย

ข้อ ๓๗ การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต

(๒) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๓) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๔) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง

(๕) ดุหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง หรือทำร้ายผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน นักศึกษา และประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรง

(๖) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) แก้ไขผลการเรียนหรือผลการสอบของนักศึกษาโดยมิชอบ

(๘) มีหน้าที่ออกข้อสอบแล้วเปิดเผยข้อสอบโดยมิชอบ

(๙) แอบอ้างเอาผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานทางวิชาการของตน

(๑๐) ล่วงละเมิดทางเพศกับนักศึกษา หรือนักเรียน

(๑๑) ประพฤติชั่วสาวหรือกระทำอนาจารกับนักศึกษา หรือนักเรียน

(๑๒) ละเว้นการกระทำหรือการกระทำใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๓๔ หรือฝ่าฝืน

ข้อห้ามตามข้อ ๓๕ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(๑๓) ละเว้นการกระทำหรือการกระทำใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามข้อ ๓๔ (๑๑) หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๓๕ (๑๐) ที่ประกาศของมหาวิทยาลัยกำหนดให้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๘ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน ดังต่อไปนี้

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดค่าจ้าง

(๓) ลดค่าจ้าง

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

ข้อ ๔๐ การลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัยให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใดและตามมาตราใดหรือข้อใด

หมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๑ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ต้องรายงานให้อธิการบดีทราบโดยเร็ว และให้อธิการบดีดำเนินการตามข้อบังคับนี้ โดยเร็วด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ

ผู้บังคับบัญชาหรืออธิการบดี ผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง หรือปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ในกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๗ (๓) ซึ่งดำรงตำแหน่งอธิการบดีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้สภามหาวิทยาลัยดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้โดยอนุโลม

ข้อ ๔๒ เมื่อได้รับรายงานตามข้อ ๔๑ หรือความปรากฏต่ออธิการบดีให้อธิการบดีรับดำเนินการหรือสั่งให้ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่าไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่องได้

ในกรณีที่เห็นว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ ๔๓ หรือข้อ ๔๔ แล้วแต่กรณี

การดำเนินการสืบสวนตามวรรคหนึ่งอธิการบดีจะมอบหมายให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลใดหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสืบสวน เพื่อดำเนินการสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ก็ได้ และการสืบสวนนี้ควรรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานในเบื้องต้นเป็นสำนวนการสืบสวนเพื่อประโยชน์ในการดำเนินการต่อไปด้วย

ข้อ ๔๓ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๔๒ ปรากฏว่ากรณีมีมูล ถ้าความผิดนั้นมิใช่เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้แจ้งข้อกล่าวหาและได้สรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหาแล้วอธิการบดีเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดตามที่ถูกกล่าวหาให้อธิการบดีสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีโดยไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ในกรณีตามวรรคหนึ่งถ้าอธิการบดีเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำผิดตามข้อกล่าวหาให้อธิการบดีสั่งยุติเรื่อง

ข้อ ๔๔ ในกรณีที่ผลการสืบสวนหรือพิจารณาตามข้อ ๔๒ ปรากฏว่ากรณีมีมูลอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหา และสรุปพยานหลักฐานให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ พร้อมทั้งรับฟังคำชี้แจงของผู้ถูกกล่าวหา

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการเสร็จให้รายงานผลการสอบสวนและความเห็นต่ออธิการบดี ถ้าอธิการบดีเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่ได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหาให้สั่งยุติเรื่อง แต่ถ้าเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดตามข้อกล่าวหา ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อ ๔๗

ข้อ ๔๕ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจ ในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่เป็นการผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด จะดำเนินการทางวินัย โดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้

ข้อ ๔๖ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใด ให้กระทบสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งพักงาน หรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพักงานหรือการสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน และผลแห่งการสั่งพักงาน หรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๗ เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกสอบสวนกระทำความผิดวินัยให้อธิการบดีลงโทษตามควร แก่กรณี ตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๘ ให้คณะกรรมการสอบสวนมีอำนาจเรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใดๆ มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวนได้

ข้อ ๔๙ พนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งพ้นจากงานอันมิใช่เพราะเหตุตาย อาจถูกดำเนินการทางวินัย เพราะมีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนพ้นจากงานได้ แต่ต้องดำเนินการทางวินัยภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พ้นจากงาน ทั้งนี้ ตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

หมวด ๘

การออกจากงาน

ข้อ ๕๐ พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๗ (๑) และ (๒) ออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณนั้น
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง

- (๕) ถูกสั่งเลิกจ้างตามข้อ ๒๕
- (๖) ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการตามระเบียบของมหาวิทยาลัย
- (๗) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (๘) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๕๒ หรือข้อ ๕๓
- (๙) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- (๑๐) ถูกสั่งเลิกจ้างเพราะเหตุละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่า สิบห้าวันโดยไม่มีเหตุฉุกเฉินสมควรและไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่อีกเลย

การออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๗ (๓) ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๕๑ หลักเกณฑ์และวิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๗ (๑) และ (๒) ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด และให้จัดทำเป็นประกาศ ของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ถ้าอธิการบดีมิได้อนุญาตให้ลาออกหรือมิได้ยับยั้งการลาออกภายในเวลาที่กำหนดในประกาศ ของมหาวิทยาลัยตามวรรคหนึ่งให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันขอลาออก

การยับยั้งการลาออกที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการใช้สิทธิทางการเมืองหรือก่อให้เกิด ความเสียหายแก่ผู้ลาออกจะกระทำมิได้

ข้อ ๕๒ พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๗ (๑) และ (๒) ผู้ใดมีกรณีดังต่อไปนี้ ให้อธิการบดีสั่งให้ ออกจากงาน

- (๑) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติงานของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (๒) สมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ
- (๓) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๙ (ก) (๓) หรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๙ (ข) (๑) (๓) (๖) หรือ (๗)
- (๔) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๙ (ก) (๓) หรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๙ (ข) (๔)
- (๕) หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ
- (๖) มีการเลิก หรือยุบหน่วยงาน หรือตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่ เว้นแต่มหาวิทยาลัยยังมีความจำเป็นที่จะให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป
- (๗) ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจ ของทางมหาวิทยาลัยได้
- (๘) ถูกจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๙) ถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษ ทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่สภามหาวิทยาลัยมีมติว่าถ้าให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

(๑๐) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรและไม่กลับมาปฏิบัติหน้าที่อีกเลย

การสั่งให้ออกจากงานตาม (๔) ให้ดำเนินการสอบสวนโดยให้น้ำข้อ ๔๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม การสั่งให้ออกจากงานตาม (๕) หรือ (๗) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๓ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๗ (๑) และ (๒) ผู้ใดไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

ข้อ ๕๔ การออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งวิชาการตามข้อ ๑๕ (ก) (๑.๑) และ ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามข้อ ๑๕ (ค) (๑) ให้ดำเนินการเสนอ เพื่อนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงทราบ

ข้อ ๕๕ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยหรือสั่งให้พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงาน ในเรื่องใดไปแล้ว ให้รายงานสภามหาวิทยาลัยทราบ ในกรณีที่สภามหาวิทยาลัยพิจารณาเห็นว่าผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งลงโทษมิได้ดำเนินการทางวินัยหรือมิได้สั่งให้ออกจากงานโดยเคร่งครัดหรือเป็นธรรม จะสั่งให้ผู้บังคับบัญชา ทบทวนการดำเนินการ และสั่งการใหม่ให้ถูกต้องเหมาะสมต่อไปก็ได้

หมวด ๙ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๕๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดค่าจ้าง ปลดออก หรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากงาน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัยได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดในข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย ซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน

การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งและวรรคสองให้เป็นไปตามข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งคณะกรรมการสอบสวน ทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อสภามหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่ได้รับแจ้งถึงการกระทำ หรือได้รับคำสั่ง และให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องทุกข์ โดยจะต้องมีการกำหนด หลักประกันความเป็นธรรมเพื่อคุ้มครองผู้ร้องทุกข์มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม อันเนื่องมาจากการร้องทุกข์

การร้องทุกข์ตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๘ ให้อธิการบดีดำเนินการแก้ไขคำสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของสภามหาวิทยาลัยโดยเร็ว
การแก้ไขคำสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๙ ในระหว่างที่ยังไม่มีระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือหลักเกณฑ์เพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ออกใช้บังคับ ให้นำระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือหลักเกณฑ์ ซึ่งออกตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ ที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับมาใช้บังคับโดยอนุโลมเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๐ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมทั้งผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ซึ่งมาจากบุคคลภายนอกที่ได้รับการแต่งตั้งก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้ แล้วแต่กรณี

พนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งมาเกินกว่าระยะเวลาสี่ปีแล้วให้มีสิทธิได้รับการต่อสัญญาจ้างระยะที่สองตามข้อ ๒๔ (๒)

การนับระยะเวลาตามข้อ ๒๕ สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ ให้เริ่มนับระยะเวลาตั้งแต่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับเป็นต้นไป

การสอบสวนหรือการดำเนินการทางวินัยของบุคคลตามวรรคหนึ่ง ซึ่งได้ดำเนินการอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ และให้สั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ถนอม อินทรกำเนิด

(นายถนอม อินทรกำเนิด)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

หมายเหตุ :- เหตุผลในการออกข้อบังคับฉบับนี้ คือ โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ เพื่อให้เหมาะสมเกิดประสิทธิภาพ ในการดำเนินการยิ่งขึ้น ประกอบกับความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการออกกฎ ระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลได้ จึงจำเป็นต้องออกข้อบังคับนี้

