



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. ๒๕๕๑

โดยที่เป็นการสมควรให้มีบทบัญญัติเพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ และมาตรา ๑๗(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๑ จึงวางข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๘

บรรดากฎ ระเบียบ ประกาศอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับส่วนที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยตามที่คณะกรรมการกำหนด

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภามหาวิทยาลัย

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนตามกฎหมาย กระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภามหาวิทยาลัย

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับ หรือการใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

คำวินิจฉัยชี้ขาดของคณะกรรมการให้ถือว่ามีผลบังคับตามกฎหมาย

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ การจัดระเบียบบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย ความมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า โดยให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อ ๗ การจัดระเบียบบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้คำนึงถึงระบบคุณธรรมดังต่อไปนี้

(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้าปฏิบัติงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ต้องคำนึง ถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร และลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ

(๔) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(๕) การให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีเสรีภาพในการรวมกลุ่มตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

หมวด ๒

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๘ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| (๑) อธิการบดี | เป็นประธาน |
| (๒) รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร | เป็นรองประธานและกรรมการ |
| (๓) ข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจากศูนย์กลางมหาวิทยาลัย
และวิทยาเขตละสองคน | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล ศูนย์กลางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
อีสาน | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

มหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาคนใดคนหนึ่งเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

กรรมการตาม (๓) มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้

ข้อ ๙ เมื่อได้คณะกรรมการแล้ว ให้คณะกรรมการชี้แจงต่อสภามหาวิทยาลัยโดยชัดเจนว่าจะดำเนินการใด ในระยะเวลาใด เพื่อบริหารราชการเกี่ยวกับงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย และต้องจัดทำรายงานแสดงผลการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรค เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยปีละหนึ่งครั้ง

ข้อ ๑๐ คณะกรรมการ มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับนี้
- (๒) วางระเบียบหรือออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการจัดสวัสดิการตลอดจนการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
- (๓) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือหนังสือรับรองคุณสมบัติอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง และกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับ
- (๔) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา การกำหนดมาตรฐานค่าตอบแทน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รวมตลอดทั้งการวางแผนกำลังคนและด้านอื่นๆ เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

(๕) พัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๖) ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๗) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย

(๘) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจ และหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๙) พิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามที่มหาวิทยาลัยเสนอ

(๑๐) กำหนดจำนวนตำแหน่ง จำนวนบุคลากรที่จะจ้างและอัตราค่าตอบแทน

(๑๑) ส่งเสริม สนับสนุน และแสวงหาวิธีการ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๑๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

(๑๓) ศึกษาค้นคว้า และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ข้อบังคับนี้ รวมตลอดทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติในกรณีที่เป็นปัญหา ทั้งนี้ให้มติของคณะกรรมการตามข้อนี้ ใช้บังคับได้ตามกฎหมาย

(๑๔) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๑ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการตาม ข้อ ๘ (๓) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) สภามหาวิทยาลัยมีคำสั่งให้พ้นจากการเป็นกรรมการ เนื่องจากมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ ทั้งนี้ต้องอาศัยคะแนนเสียงลงมติไม่น้อยกว่า สองในสามของจำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

(๔) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๑) พ้นจากการเป็นข้าราชการหรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการตามข้อ ๘ (๑) วางลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้ดำเนินการให้
ได้มาซึ่งกรรมการที่ว่างลง ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่กรรมการตามข้อ ๘ (๑) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้มีการแต่งตั้งผู้
ดำรงตำแหน่งกรรมการแทนแล้ว ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้
ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรง
ตำแหน่งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการ ตามข้อ ๘ (๑) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการ อื่น
ขึ้นใหม่ ให้กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าสภามหาวิทยาลัยจะแต่งตั้ง
กรรมการใหม่

ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการตามข้อ ๘ (๑) ภายในหกสิบวันนับแต่ วันที่
ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๑๒ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของ
จำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถ
ปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานทำหน้าที่ประธาน ถ้ารองประธานไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติ
หน้าที่ได้หรือไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองประธานให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน
ในที่ประชุม

ประธานและผู้ทำหน้าที่แทนประธานต้องวางตนเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่

การประชุมของคณะกรรมการ หากมีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใด
โดยเฉพาะ หรือในการพิจารณาเรื่องใด หากกรรมการผู้ใดเป็นผู้มีส่วนได้เสียตามที่กำหนดในมาตรา
๑๓ แห่งกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิร่วมประชุม และให้
ถือว่าองค์ประชุมของคณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในการประชุมต้องมีรายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง

ให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นคำคัดค้านกรรมการและการพิจารณาคำคัดค้านตามที่
บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๓ การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการ
ลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้
ขาด

ถ้ากรรมการมีความเห็นแย้ง ให้บันทึกความเห็นแย้งพร้อมทั้งเหตุผลไว้ในรายงานการประชุม และถ้ากรรมการฝ่ายข้างน้อยแสดงความเห็นแย้งด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ ก็ให้บันทึกความเห็นนั้นไว้ด้วย

หมวด ๓

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๑๔ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือคนวิกลจริต หรือมีจิตพินเพื่อนไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามพระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกันกับพักงานหรือพักราชการ

(๑๐) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น

(๑๑) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์หรือผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๔(ก)เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ของข้อบังคับนี้ สำหรับอัตราค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษากับมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๕ 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) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๕) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
- (๘) 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) หรือตาม (ค) (๑) (๒) หรือ (๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และการถอดถอนตำแหน่งผู้บริหารตาม (ข) (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) หรือ (๖) ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัย

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตาม (ค) ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการกำหนดกรอบของตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยโดยแสดงประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และอัตราค่าตอบแทนของตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง

ตำแหน่งใด ประเภทใด ลักษณะใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด ให้คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน

ข้อ ๑๗ เครื่องแบบ เครื่องหมายพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๔

การจ้างและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๘ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

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

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ต้องมีคุณสมบัติ ตำแหน่ง และวงเงินค่าตอบแทน ตามที่คณะกรรมการอนุมัติ

ข้อ ๑๙ การจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างตามแบบที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้าง หรือบรรจุและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบและประกาศที่เกี่ยวกับตำแหน่งนั้น โดยอนุโลม

ข้อ ๒๐ การทดลองปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานหกเดือน เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติงานและมีผลการประเมินว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดจะได้รับการจ้างตามข้อ ๒๑

ข้อ ๒๑ สัญญาจ้างปฏิบัติงานให้มีช่วงระยะเวลาของอายุสัญญาตามปีงบประมาณดังต่อไปนี้

(๑) ระยะเวลาที่กำหนดเวลาสามปี

(๒) ระยะเวลาให้อยู่ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

การนับระยะเวลาสัญญาจ้างปฏิบัติงานจะกระทำโดยมีเงื่อนไขว่า มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว หากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษารายใดที่ได้จ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเดิมได้ปฏิบัติงานครบสามปีและได้ต่อสัญญาในระยะเวลาที่สองแล้วให้อยู่ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

ข้อ ๒๒ ส่วนราชการใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานใดเป็นพิเศษ หรือบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ หรือผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๔ (ก) (1) เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติการจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะจ้าง ทั้งนี้ให้จ้างได้ครั้งละหนึ่งปี

อัตราค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่งที่จะได้รับ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากการไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและ รับค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๔ มหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่น ในส่วนราชการเดียวกันหรือต่างส่วนราชการก็ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๕ การจ้างและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่มีกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะกระทำไม่ได้

หมวด ๕

หลักประกัน

ข้อ ๒๖ ในกรณีที่น่าจะเป็นและเห็นสมควรคณะกรรมการอาจให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีหลักประกันสัญญาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อประกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัย เนื่องจากการกระทำหรืองดเว้นการกระทำตามหน้าที่ ดังนี้

(๑) จัดให้บิดามารดาของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้ค้ำประกัน หรือ

(๒) ในกรณีไม่สามารถจัดหาผู้ค้ำประกันตามข้อ ๒๖ (๑) ได้ ผู้ค้ำประกันจะต้องจัดให้พืหรือน้องร่วมบิดามารดาเดียวกันกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ค้ำประกัน หรือ

(๓) ในกรณีที่ไม่สามารถจัดหาผู้ค้ำประกันตาม ๒๖ (๑) หรือ ๒๖ (๒) ได้ ให้มหาวิทยาลัยตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง หากผลการตรวจสอบปรากฏว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไม่มีบุคคลดังกล่าวจริง และมีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานหรือเพื่อประโยชน์ในด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ ก็ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องมีผู้ค้ำประกันได้

หมวด ๖

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๗ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนขั้นค่าตอบแทน พัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ให้ถือว่าผู้นั้นมีความดีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือได้รับการเลื่อนขั้น ค่าตอบแทน หรือเลื่อนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๙ การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้คณะกรรมการพิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหัสในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

อำนาจการสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นอำนาจของอธิการบดีตามมติ ก.บ.ม.

ในกรณีที่ไม่เลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปีให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดให้อธิการบดี แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นค่าตอบแทน

หมวด ๘

การพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๓๐ เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม ให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา 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

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๓๑ อัตราค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามบัญชีค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งตามที่คณะกรรมการกำหนด และถ้าปรากฏว่าบัญชีค่าตอบแทนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจให้คณะกรรมการพิจารณาปรับบัญชีค่าตอบแทนให้เหมาะสม

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในบางท้องถิ่น ตำแหน่งในบางสาขางาน หรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามที่คณะกรรมการกำหนด

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ นอกจากจะได้รับค่าตอบแทนตามตำแหน่งแล้ว ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามอัตราที่คณะกรรมการกำหนดอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตามข้อ ๑๕ (ก) (๑), (๒) และ (๓)

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต่างๆ ตามข้อ ๑๕ (ข)

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามข้อ ๑๕ (ค) ซึ่งมีความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์การได้รับเงินประจำตำแหน่ง ตามวรรคหนึ่งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการนั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๓๓ คณะกรรมการอาจกำหนดให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา

(๒) สิทธิในการรับค่าตอบแทนระหว่างลา

(๓) สิทธิในการรับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน

(๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

(๕) ค่าเบี้ยประชุม

(๖) สิทธิอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

หลักเกณฑ์การได้รับสิทธิ ตามวรรคหนึ่งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี

ในกรณีให้เห็นสมควรคณะกรรมการอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๓๔ ให้คณะกรรมการพิจารณาทบทวนอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อ ๓๑, ๓๒ และข้อ ๓๓ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรม และมีมาตรฐานโดยคำนึงถึง ค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของภาคเอกชน อัตราเงินเดือนของหน่วยงานราชการต่างๆ และฐานะการคลังของประเทศ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๓๕ ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับสิทธิประโยชน์ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติ ตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

หมวด ๕

วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๓๖ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามประกาศที่ทางราชการกำหนด

ข้อ ๓๗ สิทธิการลามีเจ็ดประเภท คือ

(๑) การลาป่วย

(๒) การลาคลอดบุตร

(๓) การลากิจส่วนตัว

(๔) การลาพักผ่อน

(๕) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีอัยย์

(๖) การลาเข้ารับราชการตรวจเลือกเข้ารับการเตรียมพล

(๗) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๓๐

หลักเกณฑ์และวิธีการลา ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา และการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๘ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกี่ยวกับเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกี่ยวกับเงินค่าตอบแทน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๑๐

จรรยาบรรณพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๓๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาจรรยาบรรณตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ตามข้อบังคับว่าด้วยเรื่องจรรยาบรรณ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ดี มีเกียรติและศักดิ์ศรี โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

- (๑) การยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- (๒) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- (๓) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- (๔) การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- (๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้อ ๔๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณอันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน และนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง และการให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นได้รับการพัฒนา

หมวด ๑๑

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๔๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาวินัย และจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับนี้โดยเคร่งครัด

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้าม หรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติต่างๆ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๔๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๔๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเที่ยงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๔ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพ เรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหงผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักศึกษา หรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่เป็นการจัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๔๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็น ผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๙ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติตามตามจรรยาบรรณตามที่คณะกรรมการกำหนด

จรรยาบรรณที่กำหนดขึ้น จะกำหนดว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็นความผิดวินัย หรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วยก็ได้

ข้อ ๕๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้องหรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๕๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดขาดราชการเกิน 15 วัน หากข้อเท็จจริงปรากฏว่าเป็นการละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้ถือว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นกระทำผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๒ หัวหน้าส่วนราชการใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยแล้วละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยนี้ ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

หัวหน้าส่วนราชการผู้ใดกลั่นแกล้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าหัวหน้าส่วนราชการผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๓ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินค่าตอบแทน
- (๓) ลดขั้นค่าตอบแทน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

หมวด ๑๒

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๔ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัย หรือความปรากฏต่อหัวหน้าส่วนราชการว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้หัวหน้าส่วนราชการตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่มีไม่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่คณะกรรมการกำหนด จะไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้น ว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณากรณีที่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๕ กรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้หัวหน้าส่วนราชการ มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละห้า เป็นเวลาไม่เกินสามเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น

ข้อ ๕๖ กรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๕๗ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใดให้กระทบสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวนโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และผลแห่งการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๑๓

การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๕๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๘
- (๔) ไม่ผ่านการประเมิน
- (๕) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์และไม่ได้รับการต่ออายุราชการ
- (๖) ถูกเลิกจ้าง หรือถูกยกเลิกงานหรือโครงการก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย
- (๗) สิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือสิ้นสุดโครงการ
- (๘) ถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

(๘) ถูกลงโทษจำคุกในความผิดทางอาญา

(๑๐) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่คณะกรรมการกำหนด หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๕๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดประสงค์จะลาออกให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยให้ยื่นเสนอผ่านหัวหน้าส่วนราชการตามลำดับเพื่อให้อธิการบดีเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๖๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งขาดคุณสมบัติ ให้ถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตั้งแต่วันที่อธิการบดีสั่งการ

ข้อ ๖๑ อธิการบดีมีอำนาจเลิกจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไม่ผ่านการทดลองงานตามข้อ ๒๐

(๒) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

(๓) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๔) เมื่อมหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่ง

หมวด ๑๔

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๖๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทนหรือลดขั้นค่าตอบแทน มีสิทธิอุทธรณ์ต่ออธิการบดีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง

ข้อ ๖๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกมีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งการถูกปลดออก

ข้อ ๖๔ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของอธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

ข้อ ๖๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกเลิกจ้าง หรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของหัวหน้าส่วนราชการ หรืออธิการบดี ยกเว้นการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือวินัยเหตุแห่งการกระทำ หรือได้รับหนังสือหรือคำสั่งทางปกครอง

ข้อ ๖๖ ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษหรือสั่งเลิกจ้างหรือสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนหรืออนุมัติแต่งตั้ง ดำเนินการแก้ไขคำสั่งลงโทษหรือการสั่งเลิกจ้างหรือสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนหรืออนุมัติแต่งตั้ง ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของอธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายแล้วแต่กรณีโดยเร็ว

ข้อ ๖๗ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๖๒, ๖๓ และการร้องทุกข์ตามข้อ ๖๔ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๘ ผู้ใดเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๘ อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๙ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชชมงคลอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๘ อยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ประกาศใช้บังคับ คงปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อบังคับนี้ต่อไป จนกว่ามหาวิทยาลัยจะได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๗๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัย หรือกรณีที่เหมาะสมควรถูกเลิกจ้าง อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อบังคับนี้มีอำนาจสั่งลงโทษหรือสั่งเลิกจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๘ ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือเลิกจ้าง ให้ดำเนินการตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่

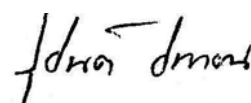
(๑) กรณีที่อธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ในขณะนั้นแล้วก่อนข้อบังคับนี้ใช้บังคับ และยังไม่สอบสวนไม่เสร็จ ก็ให้สอบสวนตามข้อบังคับนั้นต่อไปจนกว่าจะสิ้นสุดกระบวนการ

(๒) ในกรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าการสอบสวนหรือการพิจารณานั้นแล้วแต่กรณีเป็นอันใช้ได้

ข้อ ๗๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้มีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๘ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่กรณีที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ไว้แล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้พิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้อยู่ในขณะที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

ข้อ ๗๒ ในระหว่างที่สภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการยังมีได้วางระเบียบ หรือออกประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขเรื่องการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ประกาศ ระเบียบ หรือมติที่ประชุมของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย และหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๑



(ศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ จินายน)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี