



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

พ.ศ. ๒๕๕๑

โดยที่เป็นการสมควรให้มีบัญญัติเพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ และมาตรา ๑๓(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ในการประชุมครั้งที่๖/๒๕๕๑ เมื่อวันที่๒๕ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๑ จึงทรงข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๘

บรรดากรกฎ ระเบียบ ประกาศอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับส่วนที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการในคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยตามที่คณะกรรมการกำหนด

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

“ส่วนราชการ” หมายความว่า ส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนตามกฎกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภามหาวิทยาลัย

“หัวหน้าส่วนราชการ” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนตาม กฎกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภามหาวิทยาลัย

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ข้อ ๔ ให้อธิการดิรกษากิจกรรมตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับ หรือการใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ใน ข้อบังคับนี้ ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยข้าด

คำวินิจฉัยข้าดของคณะกรรมการให้ถือว่ามีผลบังคับตามกฎหมาย

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ การจัดระเบียบบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องเป็นไป เพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจของมหาวิทยาลัย ความมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า โดยให้พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อ ๗ การจัดระเบียบบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้คำนึงถึง ระบบคุณธรรมดังต่อไปนี้

(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้าปฏิบัติงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ต้องคำนึงถึง ความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร และลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๓) การพิจารณาความคิดความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และ ความประพฤติ

(๔) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(๕) การให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีเสรีภาพในการรวมกลุ่มตามที่บัญญัติไว้ใน รัฐธรรมนูญ แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่อง ในการปฏิบัติงาน

หมวด ๒

คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๙ ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| (๑) อธิการบดี | เป็นประธาน |
| (๒) รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร | เป็นรองประธานและกรรมการ |
| (๓) ข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจากศูนย์กลางมหาวิทยาลัย และวิทยาเขตและส่องคน | เป็นกรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล ศูนย์กลางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

มหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษารคนใดคนหนึ่งเป็นผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

กรรมการตาม (๓) มีภาระการดำรงตำแหน่งสองปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งต่อ กันเกินสองวาระไม่ได้

ข้อ ๕ เมื่อได้คณะกรรมการแล้ว ให้คณะกรรมการซึ่งแต่งต่อสภามหาวิทยาลัย โดยชัดแจ้ง ว่า จะดำเนินการใด ในระยะเวลาใด เพื่อบริหารราชการเกี่ยวกับงานบุคคลสำหรับพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย และต้องจัดทำรายงานแสดงผลการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรค เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยປั้นหนึ่งครั้ง

ข้อ ๖ คณะกรรมการ มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- | | |
|--|--|
| (๑) ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อบังคับนี้ | |
| (๒) วางแผนหรือออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการจัดสวัสดิการตลอดจนการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา | |
| (๓) รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือหนังสือรับรองคุณวุฒิอื่นๆ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง และกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับ | |
| (๔) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา การกำหนดมาตรฐานค่าตอบแทน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล | |

รวมตลอดทั้งการวางแผนกำลังคนและด้านอื่นๆ เพื่อรักษาความเป็นธรรมาภิบาลฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

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

(๖) ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๗) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย

(๘) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๙) พิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบขั้ตรากำลังพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามที่มหาวิทยาลัยเสนอ

(๑๐) กำหนดจำนวนตำแหน่ง จำนวนบุคลากรที่จะจ้างและอัตราค่าตอบแทน

(๑๑) ส่งเสริม สนับสนุน และแสวงหาวิธีการ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๑๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

(๑๓) ตีความ และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ข้อบังคับนี้ รวมตลอดทั้งกำหนดแนวทางปฏิบัติในการถือที่เป็นปัญหา ทั้งนี้ให้มติของคณะกรรมการตามข้อนี้ ใช้บังคับได้ตามกฎหมาย

(๑๔) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๑ นอกจากการพื้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการตาม ข้อ ๙ (๓) พื้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) สภามหาวิทยาลัยมีคำสั่งให้พ้นจากการเป็นกรรมการ เนื่องจากมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ ทั้งนี้ต้องอาศัยคะแนนเสียงลงมติไม่น้อยกว่า สองในสามของจำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่

(๔) ถูกจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ไทยสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๗) พื้นจากการเป็นข้าราชการหรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ในกรณีที่คำแนะนำกรรมการตามข้อ ๙ (๓) ว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังไม่ได้ดำเนินการให้ได้นำซึ่งกรรมการที่ว่างลง ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่กรรมการตามข้อ ๙ (๓) พื้นจากคำแนะนำก่อนครบวาระ และได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการแทนแล้ว ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการ ตามข้อ ๙ (๓) พื้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังไม่ได้แต่งตั้งกรรมการ อื่นขึ้นใหม่ ให้กรรมการที่พื้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าสภาพทางวิชาลัยจะแต่งตั้งกรรมการใหม่

ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการให้ได้นำซึ่งกรรมการตามข้อ ๙ (๓) ภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ผู้นี้พื้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๑๒ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดซึ่งจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้รองประธานทำหน้าที่ประธาน ถ้ารองประธานไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หรือไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งรองประธานให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน ในที่ประชุม

ประธานและผู้ทำหน้าที่แทนประธานต้องวางแผนเป็นกลางในการปฏิบัติหน้าที่

การประชุมของคณะกรรมการ หากมีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะ หรือในการพิจารณาเรื่องใด หากกรรมการผู้ใดเป็นผู้มีส่วนได้เสียตามที่กำหนดในมาตรา ๑๓ แห่งกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง กรรมการผู้นี้ไม่มีสิทธิร่วมประชุม และให้ถือว่าองค์ประชุมของคณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในการประชุมต้องมีรายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษรทุกครั้ง

ให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นคำคัดค้านกรรมการและการพิจารณาคำคัดค้านตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ โดยอนุโลม

ข้อ ๑๓ การวินิจฉัยข้อหาให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงขึ้นขาด

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 หรือคนวิกฤต หรือมีจิตฟื้นเพื่อนไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.
 - (๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามพระราชบัญญัติหรือกฎหมายอื่น
 - (๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
 - (๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพระองค์การเมือง
 - (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย
 - (๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษานักที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นไทยสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
 - (๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
 - (๙) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกันกับพักงานหรือพักราชการ

(๑๐) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น

(๑) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่ไม่อยู่เกินหลักสูตรปีบริบูรณ์หรือผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๔(ก) เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ของข้อบังคับนี้ สำหรับอัตราค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับการทดลองระหว่างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษากับมหาวิทยาลัย 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) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออ่ายอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณบดี

(๕) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออ่ายอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณบดี

(๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออ่ายอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(ก) 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 ให้คณะกรรมการกำหนดกรอบของตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัย โดยแสดงประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และอัตราค่าตอบแทนของตำแหน่ง ไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง

ตำแหน่งใด ประเภทใด ลักษณะใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด และจะต้องใช้ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด ให้คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน

ข้อ ๑๗ เครื่องแบบ เครื่องหมายพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามที่ คณะกรรมการกำหนดและประกาศในราชกิจจานุเบกษา

หมวด ๔

การจ้างและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๘ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

(๑) การสอบแข่งขัน

(๒) การคัดเลือก

(๓) วิธีการอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสอนแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้จะต้องมีคุณสมบัติ ตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทน ตามที่คณะกรรมการอนุมัติ

ข้อ ๑๙ การจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างตามแบบที่คณะกรรมการกำหนด โดยให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้าง หรือบรรจุและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบและประกาศที่เกี่ยวกับตำแหน่งนั้นโดยอนุโลม

ข้อ ๒๐ การทดลองปฏิบัติงานให้ทดลองปฏิบัติงานหากเดือน เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติงานและมีผลการประเมินว่าเป็นผู้มีความสามารถสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนดจะได้รับการจ้างตามข้อ ๒๑

ข้อ ๒๑ สัญญาจ้างปฏิบัติงานให้มีช่วงระยะเวลาของอายุสัญญาตามปัจจุบันดังต่อไปนี้

(๑) ระยะแรกมีกำหนดเวลาสามปี

(๒) ระยะที่สองให้อยู่ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

การนับระยะเวลาสัญญาจ้างปฏิบัติงานจะกระทำได้โดยมีเงื่อนไขว่า มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว หากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษารายได้ที่ได้จ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเดิมได้ปฏิบัติงานครบสามปีและได้ต่อสัญญาในระยะที่สองแล้วให้อยู่ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

ข้อ ๒๒ ส่วนราชการใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างบุคคลที่มีความรู้ความสามารถประสบการณ์ หรือความชำนาญงานใดเป็นพิเศษ หรือบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ หรือผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๔ (ก) (๑) เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติการจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะจ้าง ทั้งนี้ให้จ้างได้ครั้งละหนึ่งปี

อัตราค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่งที่จะได้รับ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้พ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายจ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๔ มหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่น ในส่วนราชการเดียวกันหรือต่างส่วนราชการก็ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๕ การจ้างและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่มีกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะกระทำไม่ได้

หมวด ๕

หลักประกัน

ข้อ ๒๖ ในการณ์ที่จำเป็นและเห็นสมควรคณะกรรมการอาจให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีหลักประกันสัญญาอย่างโดยย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อประกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัย เนื่องจากการกระทำหรือดูแลภาระทำงานหน้าที่ ดังนี้

(๑) จัดให้บิความค่าของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้ค้ำประกัน หรือ

(๒) ในกรณีไม่สามารถจัดหาผู้ค้ำประกันตามข้อ ๒๑ (๑) ได้ ผู้ค้ำประกันจะต้องจัดให้ที่หรือน้องร่วมบิความค่าเดียวกันกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ค้ำประกัน หรือ

(๓) ในกรณีที่ไม่สามารถจัดหาผู้ค้ำประกันตาม ๒๑ (๑) หรือ ๒๑ (๒) ได้ให้มหาวิทยาลัยตั้งคณะกรรมการขึ้นเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง หากผลการตรวจสอบปรากฏว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามิมีบุคคลดังกล่าวจริง และมีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานหรือเพื่อประโยชน์ในด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ ก็ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องมีผู้ค้ำประกันได้

หมวด ๖

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

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

ข้อ ๒๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้ปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่มีมาตรฐานฯ ให้ถือว่าผู้นั้นมีความคิดความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบซึ่งอาจเป็นคำชื่นชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือได้รับการเลื่อนขั้นค่าตอบแทน หรือเลื่อนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๙ การเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้คณะกรรมการพิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัย และการปฏิบัติตนเหมาะสมสมกับการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

อำนาจการสั่งเลื่อนขั้นค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นอำนาจของอธิการบดีตามมติ ก.บ.ม.

ในกรณีที่ไม่เลื่อนขั้นค่าตอบแทนประจำปีให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้ให้อธิการบดี แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นค่าตอบแทน

หมวด ๗

การพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๓๐ เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม ให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

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

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด ทั้งนี้ให้มุ่งไปในทางที่จะทำให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น

หมวด ๘

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๓๑ อัตราค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามบัญชีค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งตามที่คณะกรรมการกำหนด และถ้าหากว่าบัญชีค่าตอบแทนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจให้คณะกรรมการพิจารณาปรับบัญชีค่าตอบแทนให้เหมาะสม

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในบางห้องที่ตำแหน่งในบางสาขาวิชา หรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามที่คณะกรรมการกำหนด

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอาจได้รับเงินเพิ่มค่ารองเชฟชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้นอกจากจะได้รับค่าตอบแทนตามตำแหน่งแล้ว ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามอัตราที่คณะกรรมการกำหนดอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

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

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต่างๆ ตามข้อ ๑๕ (ข)

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามข้อ ๑๕ (ก) ซึ่งมีความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ ตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์การได้รับเงินประจำตำแหน่ง ตามวรรคหนึ่งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการนับตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะกรรมการฯ

ข้อ ๓๓ คณะกรรมการอาจกำหนดให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับสิทธิประโยชน์ อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา

(๒) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา

(๓) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาทำงาน

(๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

(๕) ค่าเบี้ยประชุม

(๖) สิทธิอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

หลักเกณฑ์การได้รับสิทธิ ตามวรรคหนึ่งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินี้ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะกรรมการฯ

ในกรณีที่เห็นสมควรคณะกรรมการอาจกำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้มหาวิทยาลัยปฏิบัติได้

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

ข้อ ๓๕ ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับสิทธิประโยชน์ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

หมวด ๕

วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๓๖ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามประกาศที่ทางราชการกำหนด

ข้อ ๓๗ สิทธิการลาไม่มีเงื่อนไขดังนี้

- (๑) การลาป่วย
 - (๒) การลาคลอดบุตร
 - (๓) การลาภารกิจส่วนตัว
 - (๔) การลาพักผ่อน
 - (๕) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีสำคัญ
 - (๖) การลาเข้ารับราชการตรวจเลือกเข้ารับการเตรียมพล
 - (๗) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๓๐
- หลักเกณฑ์และวิธีการลา ผู้อำนวยการนักงานมหาวิทยาลัย และการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๘ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้มีระบบสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลและเงินค่าตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามความจำเป็นและความเหมาะสมตามหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินค่าตอบแทน ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๑๐

จรรยาบรรณพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๓๙ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาจรรยาบรรณตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ไว้ตามข้อบังคับว่าด้วยเรื่องจรรยาบรรณ โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ดี มี เกียรติและศักดิ์ศรี โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

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

ข้อ ๔๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณอันมิใช่เป็น ความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน และนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง การพิจารณาเดือน ขั้นค่าจ้าง และการให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นได้รับการพัฒนา

หมวด ๑๑

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๔๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาวินัย และจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ใน ข้อบังคับนี้โดยเคร่งครัด

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้าม หรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติต่างๆ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเป็นผู้กระทำการพิจารณา จะต้องได้รับโทษทางวินัย

ข้อ ๔๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องสนับสนุนการป้องรองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๔๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ขยันหมั่นเพียร และคุ้มครองให้รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามนิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรง หรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่น ได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทาง ราชการ นิติคุณรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยงใจ หรือประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ นัดคิณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ ธรรมด้วย รักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๔ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพ เรียนรู้อย่างดี 言行 ให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการ อย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมื่น เหยียดหยาม กดขี่ ข่มเหงผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักศึกษา หรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ ราชการของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนี้ ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๔๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษจำคุกโดยประมวลกฎหมายว่าด้วยกฎหมายหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๙ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่คณะกรรมการกำหนด

จรรยาบรรณที่กำหนดขึ้น จะกำหนดว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็นความผิดวินัย หรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วยก็ได้

ข้อ ๕๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้ประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทันทีบัน

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทันทีบัน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทันตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๕๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้ขาดราชการเกิน 15 วัน หากข้อเท็จจริงปรากฏว่าเป็นการลงทะเบียนหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้ถือว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นกระทำการผิดวินัย ฐานลงทะเบียนหน้าที่ราชการอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๒ หัวหน้าส่วนราชการ ได้มีประกายว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้กระทำการผิดวินัยแล้วและไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำการผิดวินัย

หัวหน้าส่วนราชการผู้ได้กลั่นแกล้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าหัวหน้าส่วนราชการผู้นั้นกระทำการผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๓ โทษทางวินัยมี & สถาน กือ

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

หมวด ๑๗

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๔ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้ถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำการผิดวินัย หรือความประกายต่อหัวหน้าส่วนราชการว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้กระทำการผิดวินัย ให้หัวหน้าส่วนราชการตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพัลน เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำการผิดวินัยที่มิใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่คณะกรรมการกำหนด จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาดังนี้มีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณากรณีที่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสาม ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๕ กรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้หัวหน้าส่วนราชการ มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทนครึ่งหนึ่ง ไม่เกินร้อยละห้า เป็นเวลาไม่เกินสามเดือน หรือลดขั้นเงินค่าตอบแทนครึ่งหนึ่ง ไม่เกินหนึ่งขั้น

ข้อ ๔๖ กรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๔๗ ในระหว่างการสอบสวน จะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการได้ให้กระทบสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการ ไว้ก่อนตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักราชการหรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และผลแห่งการสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๑๓ การสื้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๔๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออกจาก

(๓) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๙

(๔) ไม่ผ่านการประเมิน

(๕) อาชญากรรมที่เป็นปริญญาและไม่ได้รับการต่ออายุราชการ

(๖) ถูกเลิกจ้าง หรือถูกยกเลิกงานหรือโครงการก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนจากเงิน俸ประจำเดือนหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

(๗) สิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือสิ้นสุดโครงการ

(๘) ถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

(๘) ถูกลงโทษจำกัดในความผิดทางอาญา

(๙) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่คณะกรรมการกำหนด หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๕๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้ประสังค์จะลาออกให้ยื่นหนังสือขอลาออก ล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยให้ยื่นเสนอผ่านหัวหน้าส่วนราชการตามลำดับเพื่อให้อธิการบดี เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๖๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งขาดคุณสมบัติ ให้ถือว่าพ้นสภาพจากการเป็น พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตั้งแต่วันที่อธิการบดีสั่งการ

ข้อ ๖๑ อธิการบดีมีอำนาจเลิกจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้ โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไม่ผ่านการทดลองงานตามข้อ ๒๐

(๒) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือประพฤติ ตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

(๓) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน ได้โดยสมำเสมอ

(๔) เมื่อมหาวิทยาลัยยุบเลิกตำแหน่ง

หมวด ๑๔

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๖๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้ถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน หรือลดขั้นค่าตอบแทน มีสิทธิอุทธรณ์ต่ออธิการบดีภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับทราบคำสั่ง

ข้อ ๖๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้ถูกลงโทษปลดออก หรือได้ออกมีสิทธิ อุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายภายใต้กำหนดสามสิบ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งการถูกปลดออก

ข้อ ๖๔ ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจคำวินิจฉัยของอธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยหรือ คณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่ กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการขัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

ข้อ ๖๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้รับเลิกจ้าง หรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากกรรมการกระทำหรือคำสั่งของหัวหน้าส่วนราชการ หรืออธิการบดี ยกเว้นการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยอนุมายภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือวันทราบเหตุแห่งการกระทำ หรือได้รับหนังสือหรือคำสั่งทางปกครอง

ข้อ ๖๖ ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษหรือสั่งเลิกจ้างหรือสั่งเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนหรืออนุมัติแต่งตั้ง ดำเนินการแก้ไขคำสั่งลงโทษหรือการสั่งเลิกจ้างหรือสั่งเลื่อนขึ้นค่าตอบแทนหรืออนุมัติแต่งตั้ง ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของอธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยอนุมายแล้วแต่กรณีโดยเร็ว

ข้อ ๖๗ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๖๒, ๖๓ และการร้องทุกข์ตามข้อ ๖๔ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๘ ผู้ได้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลวิศวะ ให้ยื่นหนังสือขอรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๙ อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๙ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลวิศวะ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๙ อยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ประกาศใช้บังคับ คงปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อบังคับนี้ต่อไป จนกว่ามหาวิทยาลัยจะได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๗๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ได้มีกรณีกระทำการใดพิดวินัย หรือกรณีที่สมควรถูกเลิกจ้าง อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อบังคับนี้มีอำนาจสั่งลงโทษหรือสั่งเลิกจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๙ ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือเลิกจ้าง ให้ดำเนินการตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่

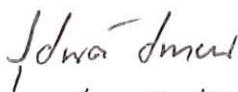
(๑) กรณีที่อธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ในขณะนั้นแล้วก่อนข้อบังคับนี้ใช้บังคับ และยังสอบสวนไม่เสร็จ ก็ให้สอบสวนตามข้อบังคับนั้นต่อไปจนกว่าจะสิ้นสุดกระบวนการ

(๒) ในกรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ใน
ขณะนั้นเสร็จไปก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าการสอบสวนหรือการพิจารณานั้นแล้วแต่
กรณีเป็นอันใช้ได้

ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับ
มหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๘ ให้ผู้นั้นมีสิทธิ
อุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่กรณีที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ไว้แล้วก่อน
วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้พิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่ใช้อยู่
ในขณะที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

ข้อ ๓๒ ในระหว่างที่สภามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการยังไม่ได้วางระเบียบ หรือออก
ประกาศเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขเรื่องการบริหารงานบุคคลของพนักงาน
มหาวิทยาลัยเพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ประกาศ ระเบียบ หรือมติ
ที่ประชุมของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย และหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ เรื่องการ
บริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง
ดังกล่าวมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗


(ศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ จิตายัน)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน