



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ และมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน พ.ศ. ๒๕๖๓"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๕

(๔) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑

(๕) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๘

(๖) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๙

(๗) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑

(๘) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

(๙) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘

(๑๐) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐

(๑๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๑

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มติ หรือคำสั่งอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน
ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“ก.บ.ม.”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“ก.อ.ม.”	หมายความว่า	คณะกรรมการอุทธรณ์ และ ร้องทุกข์ ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“ก.พ.อ.”	หมายความว่า	คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
“ข้าราชการ”	หมายความว่า	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา”	หมายความว่า	บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานโดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“ส่วนราชการ”	หมายความว่า	ส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนตามกฎหมายกระทรวงประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และให้หมายความรวมถึงส่วนงานภายในที่จัดตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานด้วย
“หน่วยงาน”	หมายความว่า	คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานวิทยาเขต กอง หรือส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่า และให้หมายความรวมถึงส่วนงานภายในที่จัดตั้งตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารส่วนงานภายในของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานด้วย
“หัวหน้าส่วนราชการ”	หมายความว่า	หัวหน้าส่วนราชการตามข้อบังคับนี้
“รองอธิการบดี”	หมายความว่า	รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

“คณบดี”	หมายความว่า	คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
“สภาคณาจารย์”	หมายความว่า	สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
“ประธาน สภาคณาจารย์”	หมายความว่า	ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
“กรรมการ สภาคณาจารย์”	หมายความว่า	กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
“ประธานกรรมการ”	หมายความว่า	ประธานกรรมการบริหารงานบุคคลประจำ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
“กรรมการ”	หมายความว่า	กรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
“สัญญาจ้าง”	หมายความว่า	สัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ หรือ ในกรณีที่ข้อบังคับนี้ไม่ได้กำหนดไว้ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สิ้นสุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ การจัดระเบียบบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ต้องเป็นไป เพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย ความมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการและพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อ ๗ การจัดระเบียบบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้คำนึงถึง ระบบคุณธรรมดังต่อไปนี้

(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้าปฏิบัติงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะ ของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการและ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ

(๔) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(๕) การให้ข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีเสรีภาพในการรวมกลุ่มตามที่บัญญัติไว้ใน รัฐธรรมนูญ แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

หมวด ๒
คณะกรรมการ

ข้อ ๘ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง “ก.บ.ม.” ประกอบด้วย

- (๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
 - (๒) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารงานบุคคล เป็นรองประธานกรรมการ
 - (๓) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกที่เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
 - (๔) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการ
 - (๕) ผู้แทนจากรองอธิการบดี ซึ่งมีใช้รองอธิการบดีประจำวิทยาเขต ซึ่งเลือกกันเอง จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
 - (๖) ผู้แทนจากรองอธิการบดีประจำวิทยาเขต ซึ่งเลือกกันเอง จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
 - (๗) ผู้แทนจากคณบดี ซึ่งเลือกกันเอง จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
 - (๘) ผู้แทนจากผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต ผู้อำนวยการกองหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า ซึ่งเลือกกันเอง จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
 - (๙) กรรมการซึ่งมาจากกรรมการสภามหาวิทยาลัย ตามมาตรา ๑๕(๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ คัดเลือกกันเอง จำนวน ๒ คน ประกอบด้วย ข้าราชการ จำนวน ๑ คน พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่ไม่มีกรรมการสภามหาวิทยาลัย ซึ่งมาจากข้าราชการหรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้กรรมการสภามหาวิทยาลัยซึ่งมาจากพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาหรือข้าราชการ จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
 - (๑๐) ผู้แทนจากกรรมการสภาคณาจารย์ คัดเลือกกันเอง จำนวน ๒ คน ประกอบด้วย สายวิชาการ จำนวน ๑ คน สายสนับสนุน จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ ในกรณีที่ไม่มีกรรมการสภาคณาจารย์ ซึ่งมาจากสายวิชาการหรือสายสนับสนุน ให้สภาคณาจารย์ซึ่งมาจากสายวิชาการหรือสายสนับสนุน จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
 - (๑๑) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ
ในกรณีจำเป็นอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการด้วยได้ไม่เกินสองคน
กรรมการตาม (๒) ไม่มีสิทธิเลือกกรรมการตาม (๕)
กรรมการตาม (๕) (๖) (๗) (๘) (๙) และ (๑๐) มีวาระการดำรงตำแหน่งสามปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินกว่า ๒ วาระติดต่อกันไม่ได้
- ข้อ ๙ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้
- (๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิการบดีและสภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับนโยบาย และระบบการบริหารงานบุคคล ตลอดจนออกหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติด้านบริหารงานบุคคลของข้าราชการ
 - (๒) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา การกำหนดมาตรฐานค่าตอบแทน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการวางแผนกำลังคนและด้านอื่น ๆ เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้
 - (๓) พิจารณากลับกรองระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ออกตามความในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย
 - (๔) พิจารณาคำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยที่อยู่ในอำนาจของสภามหาวิทยาลัย ยกเว้น การพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์

(๕) วางระเบียบหรือออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวมทั้งการจัดสวัสดิการของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๖) กำกับดูแลเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมที่ดี รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณประกอบ

(๗) พัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐานด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๘) ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๙) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย

(๑๐) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใดเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใดหรือเพื่อมอบหมายให้ปฏิบัติการอย่างหนึ่งอย่างใดอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.บ.ม.

(๑๑) พิจารณาการกำหนดและการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย

(๑๒) พิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามมหาวิทยาลัยเสนอ

(๑๓) กำหนดจำนวนตำแหน่ง จำนวนบุคลากรที่จะจ้างและอัตราค่าตอบแทน

(๑๔) ส่งเสริม สนับสนุน และแสวงหาวิธีการ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๑๕) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

(๑๖) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการตาม ข้อ ๘ (๕) (๖) (๗) (๘) (๙) และ (๑๐) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) สภามหาวิทยาลัยมีมติด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการสภา มหาวิทยาลัยเท่าที่มีอยู่ ให้ออกเพราะมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ

(๔) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๗) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการใน ก.บ.ม. ประเภทนั้น

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลง ให้ ก.บ.ม. ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้มีการแต่งตั้งหรือได้มีการเลือกผู้ดำรงตำแหน่ง กรรมการแทนแล้ว ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับเลือกอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการแทนก็ได้ โดยให้ ก.บ.ม. ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการ หรือมีได้เลือกกรรมการอื่นขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีกรรมการใหม่แล้ว

ให้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ การประชุมของ ก.บ.ม. ต้องมีกรรมการมาประชุมอย่างน้อยกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด หรือกรรมการเท่าที่มีอยู่แล้วแต่กรณี จึงจะเป็นองค์ประชุม

การประชุมตามวรรคหนึ่งให้รวมถึงการประชุมตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วย

ข้อ ๑๒ การนัดประชุมต้องทำเป็นหนังสือและแจ้งให้กรรมการทุกคนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามวัน เว้นแต่ กรรมการนั้นจะได้ทราบการบอกนัดในที่ประชุมแล้ว กรณีดังกล่าวนี้จะทำหนังสือแจ้งนัดเฉพาะกรรมการที่ไม่ได้มาประชุมก็ได้

บทบัญญัติในวรรคแรกมิให้นำมาใช้บังคับในกรณีมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งประธานกรรมการจะนัดประชุมเป็นอย่างอื่นก็ได้

ข้อ ๑๓ ประธานกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการประชุม และเพื่อรักษาความเรียบร้อยในการประชุม ให้ประธานกรรมการมีอำนาจออกคำสั่งใด ๆ ได้ตามความจำเป็น

ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการทำหน้าที่แทน ถ้ารองประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่แทน

การประชุมของ ก.บ.ม. หากมีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะ หรือในการพิจารณาเรื่องใดหากกรรมการผู้ใดเป็นผู้มีส่วนได้เสีย กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิร่วมประชุม และให้ถือว่าองค์ประชุมของ ก.บ.ม. ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นคำคัดค้านกรรมการและการพิจารณาคำคัดค้านตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๔ การลงมติที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

เรื่องใดถ้าไม่มีผู้คัดค้าน ให้ประธานถามที่ประชุมว่ามีผู้เห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่ เมื่อไม่มีผู้เห็นเป็นอย่างอื่นให้ถือว่าที่ประชุมลงมติเห็นชอบในเรื่องนั้น

ข้อ ๑๕ ในการประชุมต้องมีรายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร ถ้ามีความเห็นแย้งให้บันทึกความเห็นแย้งพร้อมทั้งเหตุผลไว้ในรายงานการประชุม และถ้ากรรมการฝ่ายข้างน้อยเสนอความเห็นแย้งเป็นหนังสือก็ให้บันทึกความเห็นแย้งนั้นไว้ด้วย

ข้อ ๑๖ คำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ต้องมีลายมือชื่อของกรรมการที่วินิจฉัยเรื่องนั้น

หมวด ๓

ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๑๗ การกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง อัตราค่าจ้างและค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง การลา จรรยาบรรณ วินัยและการรักษา วินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการอื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

หมวด ๔
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๑๘ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (ก) คุณสมบัติทั่วไป
- (๑) มีสัญชาติไทย
 - (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
 - (๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (ข) ลักษณะต้องห้าม
- (๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
 - (๒) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือคนวิกลจริต หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.
 - (๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น
 - (๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
 - (๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
 - (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย
 - (๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
 - (๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
 - (๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น
 - (๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ
 - (๑๑) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกันกับพักงานหรือพักราชการ

ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือตามที่ ก.บ.ม. กำหนด แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นมหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๒๖ สำหรับอัตราค่าตอบแทนให้เป็นไปตามการตกลงระหว่างมหาวิทยาลัยกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๑๙ ตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีดังนี้

- (ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่ ตำแหน่งดังต่อไปนี้
- (๑) ศาสตราจารย์
 - (๒) รองศาสตราจารย์
 - (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 - (๔) อาจารย์
 - (๕) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

- (ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่
- (๑) อธิการบดี
 - (๒) รองอธิการบดี
 - (๓) คณบดี
 - (๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
 - (๕) ผู้ช่วยอธิการบดี
 - (๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
 - (๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด
 - (๘) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (ค) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่
- (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
 - (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
 - (๓) ระดับชำนาญการพิเศษ
 - (๔) ระดับชำนาญการ
 - (๕) ระดับปฏิบัติการ
 - (๖) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (ง) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่
- (๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ
 - (๒) ระดับชำนาญงาน
 - (๓) ระดับปฏิบัติงาน
 - (๔) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตาม (ก) (๑) (๒) หรือ (๓) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม (ข) (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) หรือ (๖) ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัย ส่วนการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารตาม (ข) (๗) และ (๘) ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตาม (ค) (๑) ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ส่วนการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตาม (ค) (๒) (๓) (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งตาม (ง) (๑) (๒) และ (๓) ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๒๐ ให้ ก.บ.ม. กำหนดกรอบของตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยแสดงประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และอัตราค่าตอบแทนของตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง

ตำแหน่งใด ประเภทใด ลักษณะใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด ให้ ก.บ.ม. กำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน

ข้อ ๒๑ เครื่องแบบ เครื่องแต่งกาย และเครื่องหมายพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนดโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ส่วนที่ ๑
การจ้างและการแต่งตั้ง

ข้อ ๒๒ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำเนินการด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังนี้

- (๑) การสอบแข่งขัน
- (๒) การคัดเลือก
- (๓) วิธีการอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ จะต้องมีความสมบูรณ์ดี ตำแหน่ง และวงเงินค่าตอบแทน ตามที่ ก.บ.ม. อนุมัติ

ข้อ ๒๓ การจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างตามแบบที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้าง หรือบรรจุและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้นโดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การทดลองปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานหกเดือน เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติงานและมีผลการประเมินว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด จะได้รับการจ้างตามข้อ ๒๕

ข้อ ๒๕ สัญญาจ้างปฏิบัติงานให้มีช่วงระยะเวลาของอายุสัญญาตามปีงบประมาณ ดังต่อไปนี้

- (๑) ระยะแรกมีกำหนดเวลาสามปี
- (๒) ระยะที่สองให้อยู่ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

การต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานตาม (๒) มีเงื่อนไข ดังนี้

(ก) กรณีมีผลการปฏิบัติงาน ระดับคะแนนไม่น้อยกว่า ๗๐ ให้ต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

(ข) กรณีมีผลการปฏิบัติงาน ระดับคะแนน ๖๐ ขึ้นไป แต่ไม่ถึง ๗๐ คะแนน ให้ต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงาน ๑ ปี เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้าง ๑ ปี และมีผลการปฏิบัติงาน ระดับคะแนนไม่น้อยกว่า ๗๐ ให้ต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ หากยังมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่า ๗๐ คะแนน ให้ออกจากความเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๓) กรณีที่อยู่ในระหว่างการลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน การไปปฏิบัติงานวิจัย การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด หากยังมีได้ผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานตามนัย (๒) ให้ต่อสัญญาเป็นรายปี โดยไม่นับระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาต่อเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานตาม (๑) และเมื่อสำเร็จการศึกษาหรือรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการแล้วให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอีกจนครบกำหนดระยะเวลาตาม (๑) จึงมีสิทธิประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานได้ตาม (๒)

การต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานตามนัยข้างต้น จะกระทำได้อีกเมื่อมหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปีแล้ว และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

ข้อ ๒๖ ส่วนราชการใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานใดเป็นพิเศษ หรือบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์แต่ไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์ เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณานุมัติการจ้างตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ ให้จ้างได้ครั้งละหนึ่งปีแต่ไม่เกิน ๕ ปี

ข้อ ๒๗ ส่วนราชการใดมีความต้องการจ้างผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ และอยู่ในวาระการดำรงตำแหน่ง ซึ่งมีความรู้ความสามารถ คุณวุฒิ ประสบการณ์และความชำนาญ ให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณานุมัติการจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะจ้าง ทั้งนี้ ให้จ้างได้ครั้งละหนึ่งปีและการจ้างต่อเนื่องกันต้องมีระยะเวลาไม่เกินวาระที่ดำรงตำแหน่ง

อัตราค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่งที่จะได้รับ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการตรวจเลือก ให้รายงานลาต่อผู้บังคับบัญชา ก่อนวันเข้ารับการตรวจเลือกไม่น้อยกว่า ๔๘ ชั่วโมง ส่วนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการเตรียมพลให้รายงานลาต่อผู้บังคับบัญชาภายใน ๔๘ ชั่วโมง นับแต่เวลารับหมายเรียกเป็นต้นไป และให้ไปเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพลตามวันเวลาในหมายเรียกนั้นโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งอนุญาต และให้ผู้บังคับบัญชา เสนอรายงานลาไปตามลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการ

เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ลาหนีพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลแล้ว ให้มารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการตามปกติต่อผู้บังคับบัญชาภายใน ๗ วันทำการ หากพ้นกำหนดดังกล่าวถือว่าได้ สละสิทธิ์ เว้นแต่ กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ให้เป็นดุลพินิจของอธิการบดีที่จะพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๒๙ มหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่น ในส่วนราชการเดียวกันหรือต่างส่วนราชการก็ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๐ การจ้างและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่มีกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะกระทำไม่ได้

ส่วนที่ ๒

การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง

การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่ง

ข้อ ๓๑ การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอน ตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อ ๑๙ (ก) (ข) (๗) (ค) หรือ (ง) ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยคำนึงถึงความมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัด ดังต่อไปนี้

(๑) กรอบของตำแหน่ง ค่าตอบแทนและจำนวนของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงมีในมหาวิทยาลัย ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(๒) ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๒ การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ทำได้กรณีเป็นตำแหน่งว่างมีเงิน และตำแหน่งที่มีคนครอง ดังนี้

(๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง

(ก) การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกับมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งที่จะขอเปลี่ยน และให้ดำรงตำแหน่งในระดับเริ่มต้นของตำแหน่งประเภทนั้น ๆ กรณีได้รับค่าตอบแทนสูงกว่า ชั้นสูงของระดับเริ่มต้นของตำแหน่งประเภทนั้น ๆ ให้ได้รับค่าตอบแทนไม่เกินชั้นสูงของระดับเริ่มต้นของตำแหน่ง ประเภทนั้น ๆ

(ข) การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในตำแหน่งประเภทเดียวกัน ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะขอเปลี่ยน

(๒) กรณีตำแหน่งว่างมีเงิน เพื่อรับย้าย หรือบรรจุและแต่งตั้งบุคคลกลับเข้ารับราชการให้เปลี่ยนระดับ ตำแหน่งได้ไม่สูงกว่าระดับตำแหน่งสูงสุดของแต่ละประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๓๓ การตัดโอนตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ทำได้ทุกกรณี ทั้งตำแหน่งที่มีคนครอง และ ตำแหน่งว่างมีเงิน

ข้อ ๓๔ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาการเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๓๕ การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอน ตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา กรณีอื่น ๆ นอกจากที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เสนอสภามหาวิทยาลัย พิจารณาเป็นกรณีไป

ส่วนที่ ๓ หลักประกัน

ข้อ ๓๖ ในกรณีที่จำเป็นและเห็นสมควร ก.บ.ม. อาจให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจัดให้มี หลักประกันสัญญาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อประกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัย เนื่องจากการกระทำหรืองดเว้นการกระทำตามหน้าที่ ดังนี้

(๑) จัดให้บิดามารดาของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้ค้ำประกัน หรือ

(๒) ในกรณีไม่สามารถจัดหาผู้ค้ำประกันตามข้อ ๓๖ (๑) ได้ จะต้องจัดให้พี่หรือน้องร่วมบิดามารดา เดียวกันกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ค้ำประกัน หรือ

(๓) ในกรณีที่ไม่สามารถจัดหาผู้ค้ำประกันตาม ๓๖ (๑) หรือ ๓๖ (๒) ได้ ให้มหาวิทยาลัยตั้งคณะกรรมการขึ้น คณะหนึ่งเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง หากผลการตรวจสอบปรากฏว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไม่มีบุคคลดังกล่าวจริง และมีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานหรือเพื่อประโยชน์ในด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ ก็ให้พนักงานในสถาบัน อุดมศึกษาปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องมีผู้ค้ำประกันได้

ส่วนที่ ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๗ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนค่าตอบแทน พัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในระดับเป็นที่พอใจของมหาวิทยาลัย ให้ถือว่าผู้นั้นมีความดีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน หรือเลื่อนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๙ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ ก.บ.ม. พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

อำนาจการสั่งเลื่อนค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นอำนาจของอธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย แล้วแต่กรณี โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ในกรณีที่มิได้เลื่อนค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใด ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี แจ้งให้ผู้มีอำนาจพร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่เลื่อนค่าตอบแทน

ส่วนที่ ๕

การพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๔๐ เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิดที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก.บ.ม. อาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

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

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ทั้งนี้ ให้มุ่งไปในทางที่จะทำให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น

ส่วนที่ ๖

ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๔๑ อัตราค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามบัญชีค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด และถ้าปรากฏว่าบัญชีค่าตอบแทนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจให้ ก.บ.ม. พิจารณาปรับบัญชีค่าตอบแทนให้เหมาะสม

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในบางห้องที่ ตำแหน่งในบางสายงาน หรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๔๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ นอกจากจะได้รับค่าตอบแทนตามตำแหน่งแล้ว ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามอัตราที่ ก.บ.ม. กำหนดอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

- (๑) ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตามมาตรา ๑๙ (ก) (๑), (๒) และ (๓)
- (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต่าง ๆ ตามมาตรา ๑๙ (ข)
- (๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามข้อ ๑๙ (ค) ซึ่งมีความชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หลักเกณฑ์การได้รับเงินประจำตำแหน่ง ตามวรรคหนึ่งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการนั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๔๓ ก.บ.ม. อาจกำหนดให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) สิทธิเกี่ยวกับการลา
- (๒) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา
- (๓) สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลางาน
- (๔) ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
- (๕) ค่าเบี้ยประชุม
- (๖) สิทธิอื่นๆ ตามที่ ก.บ.ม. เห็นสมควร

หลักเกณฑ์การได้รับสิทธิ ตามวรรคหนึ่งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี

ในกรณีที่เห็นสมควร ก.บ.ม. อาจกำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้นักวิทยาลัทยปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๔๔ ให้ ก.บ.ม. พิจารณาบททวนอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อ ๔๑ ข้อ ๔๒ และข้อ ๔๓ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรม และมีมาตรฐานโดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของภาคเอกชน อัตราเงินเดือนของหน่วยงานราชการต่าง ๆ และฐานะการคลังของประเทศ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๔๕ ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับสิทธิประโยชน์ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

ส่วนที่ ๗

วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๔๖ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามประกาศที่ทางราชการกำหนด และในกรณีที่มีความจำเป็นมหาวิทยาลัยอาจเปลี่ยนแปลงกำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้

ข้อ ๔๗ สิทธิการลามี ดังนี้

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อน
- (๕) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (๖) การลาเข้ารับราชการตรวจเลือกเข้ารับการเตรียมพล
- (๗) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อ ๔๐
- (๘) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
- (๙) การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

หลักเกณฑ์และวิธีการลา ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา และการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๔๘ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ส่วนที่ ๘

จรรยาบรรณและการรักษาจรรยาบรรณ

ข้อ ๔๙ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณตามที่กำหนดในข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัยโดยเคร่งครัด

ข้อ ๕๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัยให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๕๑ หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนทางจรรยาบรรณให้นำหลักเกณฑ์การดำเนินการทางวินัยมาใช้บังคับโดยอนุโลม เว้นแต่ ก.บ.ม. จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ส่วนที่ ๙

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๕๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาวินัย ตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

ข้อ ๕๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๕๔ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ซื่อสัตย์ และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคีช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักศึกษา หรือประชาชนอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๕๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๕๙ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรให้ถือว่าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นกระทำผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ราชการอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖๑ หัวหน้าส่วนราชการใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัยละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

หัวหน้าส่วนราชการผู้ใดกลั่นแกล้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าหัวหน้าส่วนราชการผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖๒ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือนตอบแทน

(๓) ลดเงินเดือนตอบแทน

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

ส่วนที่ ๑๐

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๖๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัยหรือความปรากฏต่อหัวหน้าส่วนราชการว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้หัวหน้าส่วนราชการตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่ เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่มีโทษความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดเจนตามที่ ก.บ.ม. กำหนด จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน หัวหน้าส่วนราชการจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่า การกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖๔ ในกรณีที่อยู่อาศัยถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย หรือเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี ให้ปลัดกระทรวงการ อุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมเป็นผู้มีอำนาจสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ ๖๕ กรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้หัวหน้าส่วนราชการ มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละห้าเป็นเวลาไม่เกินสามเดือน หรือลดเงิน ค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละห้า

ข้อ ๖๖ กรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดี มอบหมายมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๖๗ ในระหว่างการสอบสวนจะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใด ให้กระทบต่อสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพักราชการ หรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และผลแห่ง การสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้กรรมการสอบสวนมีอำนาจและหน้าที่เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใด ๆ มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ หรือ ให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

ข้อ ๖๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดเคยถูกกล่าวหา หรือกระทำความผิดวินัยก่อนวันโอนมาบรรจุ หากการกระทำนั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งของพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นดำเนินการสอบสวนและลงโทษตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๙ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดพ้นจากราชการหรือพ้นจากงาน แล้วแต่กรณี อันมิใช่เพราะ เหตุตาย มีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือก่อนออกจากราชการหรือออกจากงานว่า ขณะรับราชการหรือปฏิบัติงานได้ กระทำหรือละเว้นกระทำการใดอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าเป็นการกล่าวหาต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ หรือเป็นการกล่าวหาของ ผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญา ก่อนออกจากราชการหรือออกจากงาน ว่าในขณะรับราชการหรือปฏิบัติงานได้กระทำความผิดอาญาอันมิใช่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรืองาน หรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือ พิจารณาดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจาก ราชการหรือออกจากงาน แต่ต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการหรือออกจากงาน

กรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกล่าวหา หรือฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาคดีอาญา หลังจากที่พนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดออกจากราชการหรือออกจากงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจ ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการสั่งลงโทษต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากราชการหรือออกจากงาน โดยต้องเริ่มดำเนินการ สอบสวนภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการหรือออกจากงาน และต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่ วันที่ผู้นั้นออกจากราชการหรือออกจากงาน สำหรับกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือตามที่ ก.บ.ม. กำหนด แล้วแต่กรณี จะต้องสั่งลงโทษภายใน สามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นออกจากราชการหรือออกจากงาน

ในกรณีที่ศาลปกครองมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษ หรือองค์การพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยหรือองค์การตรวจสอบรายงานการดำเนินการทางวินัยมีคำวินิจฉัยถึงที่สุดหรือมีมติให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง เพราะเหตุกระบวนกรดำเนินการทางวินัยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยดำเนินการทางวินัยให้แล้วเสร็จภายในสองปีนับแต่วันที่คำพิพากษาถึงที่สุด หรือมีคำวินิจฉัยถึงที่สุดหรือมีมติ แล้วแต่กรณี

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้พักโทษ

ส่วนที่ ๑๑

การออกจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๗๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาออกจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๘
- (๔) ไม่ผ่านการประเมิน
- (๕) เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (๖) ถูกเลิกจ้าง หรือถูกยกเลิกงานหรือโครงการก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทน

จากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

- (๗) สิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือสิ้นสุดโครงการ
- (๘) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- (๙) ถูกลงโทษจำคุกในความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๑๐) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่ ก.บ.ม. กำหนด หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๗๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดประสงค์จะลาออกให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันโดยให้ยื่นเสนอผ่านหัวหน้าส่วนราชการตามลำดับเพื่อให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้พิจารณา เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เว้นแต่กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันก็ได้ โดยให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการให้ยื่นหนังสือลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของมหาวิทยาลัยอาจจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันขอลาออก แต่ต้องแจ้งเหตุผลการยับยั้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นทราบ

ข้อ ๗๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดซึ่งขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๘ ให้ถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตั้งแต่วันที่อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีคำสั่ง

ข้อ ๗๓ อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจเลิกจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) ไม่ผ่านการทดลองงานตามข้อ ๒๔
- (๒) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (๓) สมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ
- (๔) ขาดคุณสมบัติตาม ข้อ ๑๘ (ก) (๑) หรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๘ (ข) (๑) (๒) (๕) และ (๖)
- (๕) ขาดคุณสมบัติตาม ข้อ ๑๘ (ก) (๓) หรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๘ (ข) (๔)
- (๖) หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ บกพร่องในตำแหน่งหน้าที่ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
- (๗) มีการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่ เว้นแต่ทางราชการยังมีความจำเป็นที่จะให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป
- (๘) ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้
- (๙) ถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงแต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่มีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน และสภามหาวิทยาลัยมีมติว่าถ้าให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

ส่วนที่ ๑๒ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๗๔ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกสั่งให้ออกหรือถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน หรือลดเงินค่าตอบแทน ปลดออก หรือไล่ออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.อ.ม. ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ให้ ก.อ.ม. พิจารณาอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอาจขยายระยะเวลาได้อีกครั้งละไม่เกินสามสิบวัน โดยให้อยู่ในดุลยพินิจของนายกสภามหาวิทยาลัยที่จะอนุมัติ

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจในคำวินิจฉัยอุทธรณ์ หรือมิได้วินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาตามวรรคสอง ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

ข้อ ๗๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของหัวหน้าส่วนราชการ ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.อ.ม. ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือได้รับคำสั่ง และให้นำข้อ ๗๔ วรรคสองและข้อ ๗๔ วรรคสาม มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๗๖ ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ หรือสั่งเลิกจ้าง หรือสั่งเลื่อนค่าตอบแทนหรืออนุมัติแต่งตั้ง ดำเนินการแก้ไขคำสั่งลงโทษ หรือการสั่งเลิกจ้าง หรือสั่งเลื่อนค่าตอบแทนหรืออนุมัติแต่งตั้ง ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.อ.ม. โดยเร็ว

ข้อ ๗๗ การอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๗๔ การร้องทุกข์ตามข้อ ๗๕ และการแก้ไขคำสั่ง ตามข้อ ๗๖ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของมหาวิทยาลัย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๗๘ การทำนิติกรรม การทำธุรกรรม และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้เป็นถือว่าการทำนิติกรรม การทำธุรกรรม และการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๗๙ การบริหารงานบุคคล ซึ่งดำเนินการอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อบังคับเดิมจนกว่าจะเสร็จสิ้น

ข้อ ๘๐ ให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลซึ่งได้รับมอบหมายให้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่ จะมีการแต่งตั้งหรือมอบหมายตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๘๑ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มติ หรือคำสั่งอื่นใดที่ใช้บังคับอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ อ้างถึง “คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หรือ “ก.บ.พ.” ให้ถือว่าอ้างถึง “คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน” หรือ “ก.บ.ม.” แล้วแต่กรณี

ข้อ ๘๒ ในระหว่างที่ยังไม่มีข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มติ หรือคำสั่ง เพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มติ หรือคำสั่ง ที่ใช้อยู่ในก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.สุรเกียรติ์ เสถียรไทย)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน