



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา  
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ให้มีบทบัญญัติเพื่อรองรับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๑๗(๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๘

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑

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

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือมติอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“ส่วนราชการ”	หมายความว่า	ส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน และให้หมายความรวมถึงส่วนงานภายในตามข้อบังคับนี้ด้วย

“ส่วนงานภายใน”	หมายความว่า	คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือส่วนงานภายในที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และมีใช้ส่วนราชการ
“หัวหน้าส่วนราชการ”	หมายความว่า	หัวหน้าส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“ก.อ.ม.”	หมายความว่า	คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“ก.บ.พ.”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“ผู้บริหาร”	หมายความว่า	ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี ผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะหรือกอง
“ประธานกรรมการ”	หมายความว่า	ประธานกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“กรรมการ”	หมายความว่า	กรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“ข้าราชการ”	หมายความว่า	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา”	หมายความว่า	บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน
“สัญญาจ้าง”	หมายความว่า	สัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ หรือการดำเนินการใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ.พ. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของ ก.บ.พ.ให้เป็นที่สุด

## หมวด ๑

## บททั่วไป

ข้อ ๖ การจัดระเบียบบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย ความมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า โดยให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อ ๗ การจัดระเบียบบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้คำนึงถึง ระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้าปฏิบัติงานและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ

(๔) การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

(๕) การให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีเสรีภาพในการรวมกลุ่มตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ แต่ทั้งนี้ต้องไม่กระทบประสิทธิภาพในการบริหารราชการแผ่นดินและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

## หมวด ๒

## คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๘ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เรียกโดยย่อว่า “ก.บ.พ.” ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ได้แก่ อธิการบดี

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนยุทธศาสตร์และวิเทศสัมพันธ์ และประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ

(๓) กรรมการซึ่งมาจากผู้บริหารที่มีผู้ดำรงตำแหน่งตาม (๒) คัดเลือกกันเอง จำนวน ๕ คน

(๔) กรรมการซึ่งมาจากกรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๑๕ (๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ คัดเลือกกันเอง จำนวน ๒ คน

(๕) ผู้อำนวยการกองคลังเป็นกรรมการ

(๖) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ

ในกรณีจำเป็นและเห็นสมควร สภามหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกินสองคน

กรรมการตาม (๓) และ (๔) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และอาจได้รับเลือกใหม่อีกได้ แต่ไม่เกิน สองวาระติดต่อกัน

ข้อ ๙ ก.บ.พ. มีอำนาจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) วางระเบียบหรือออกประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลรวมทั้ง การจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๒) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา การกำหนดมาตรฐานค่าตอบแทน การพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมถึงการวางแผน กำลังคนและด้านอื่นๆ เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

(๓) พัฒนา ส่งเสริม วิเคราะห์ วิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ ระบบ หลักเกณฑ์ วิธีการและมาตรฐาน ด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๔) ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๕) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย

(๖) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและ หน้าที่ของ ก.บ.พ.

(๗) พิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามที่มหาวิทยาลัยเสนอ

(๘) กำหนดจำนวนตำแหน่ง จำนวนบุคลากรที่จะจ้างและอัตราค่าตอบแทน

(๙) ส่งเสริม สนับสนุน และแสวงหาวิธีการ เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

(๑๐) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในการปฏิบัติหน้าที่ตามจรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ

(๑๑) ศึกษาค้นคว้า และวินิจฉัยปัญหาที่เกิดจากการใช้ข้อบังคับนี้ รวมถึงการกำหนดแนวทางปฏิบัติในกรณี ที่เป็นปัญหา ทั้งนี้ ใ้หมมติของ ก.บ.พ. ตามข้อนี้ ใช้บังคับได้ตามกฎหมาย

(๑๒) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการตาม ข้อ ๘ (๓) และ (๔) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) สภามหาวิทยาลัยมีมติด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัย เท่าที่มีอยู่ ให้ออกเพราะมีความประพฤติเสื่อมเสีย บกพร่องต่อหน้าที่หรือหย่อนความสามารถ

(๔) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดย ประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

- (๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (๗) พ้นจากการเป็นผู้บริหาร หรือ กรรมการสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี
- (๘) พ้นจากการเป็นข้าราชการหรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
- (๙) ขาดคุณสมบัติแล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างลงให้ ก.บ.พ. ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่กรรมการ พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ และได้มีการแต่งตั้งหรือได้มีการเลือกผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการแทนแล้ว ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับเลือกอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการแทนก็ได้ โดยให้ ก.บ.พ. ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการ หรือมิได้เลือกกรรมการอื่นขึ้นมาให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีกรรมการใหม่แล้ว

ให้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๑๑ การประชุมของ ก.บ.พ. ต้องมีกรรมการมาประชุมอย่างน้อยกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดหรือกรรมการเท่าที่มีอยู่แล้วแต่กรณี จึงจะเป็นองค์ประชุม

การประชุมตามวรรคหนึ่งให้รวมถึงการประชุมที่มีการกำหนดให้สามารถใช้อิเล็กทรอนิกส์สื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่สามารถถ่ายทอดภาพและเสียงได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้กรรมการไม่จำเป็นต้องปรากฏตัวในที่ประชุมด้วย โดยให้ถือว่ากรรมการซึ่งใช้อิเล็กทรอนิกส์สื่อสารด้วยเทคโนโลยีดังกล่าว ร่วมประชุม ก.บ.พ. และมีสิทธิได้รับเบี้ยประชุม

ข้อ ๑๒ การนัดประชุมต้องทำเป็นหนังสือและแจ้งให้กรรมการทุกคนทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามวัน เว้นแต่กรรมการนั้นจะได้ทราบการบอกนัดในที่ประชุมแล้ว กรณีดังกล่าวนี้จะทำหนังสือแจ้งนัดเฉพาะกรรมการที่ไม่ได้มาประชุมก็ได้

บทบัญญัติในวรรคแรกมิให้นำมาใช้บังคับในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งประธานกรรมการจะนัดประชุมเป็นอย่างอื่นก็ได้

ข้อ ๑๓ ประธานกรรมการมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการประชุม และเพื่อรักษาความเรียบร้อยในการประชุม ให้ประธานกรรมการมีอำนาจออกคำสั่งใดๆ ได้ตามความจำเป็น

ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งขึ้นทำหน้าที่แทน

การประชุมของ ก.บ.พ. หากมีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใดโดยเฉพาะ หรือในการพิจารณาเรื่องใด หากกรรมการผู้ใดเป็นผู้มีส่วนได้เสีย กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิร่วมประชุม และให้ถือว่าองค์ประชุมของ ก.บ.พ. ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ให้นำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการยื่นคำคัดค้านกรรมการและการพิจารณาคำคัดค้านตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๔ การลงมติที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก

กรรมการคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

เรื่องใดถ้าไม่มีผู้คัดค้าน ให้ประธานถามที่ประชุมว่ามีผู้เห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่ เมื่อไม่มีผู้เห็นเป็นอย่างอื่น ให้ถือว่าที่ประชุมลงมติเห็นชอบในเรื่องนั้น

ข้อ ๑๕ ในการประชุมต้องมีรายงานการประชุมเป็นหนังสือ ถ้ามีความเห็นแย้งให้บันทึกความเห็นแย้ง พร้อมทั้งเหตุผลไว้ในรายงานการประชุม และถ้ากรรมการฝ่ายข้างน้อยเสนอความเห็นแย้งเป็นหนังสือก็ให้บันทึกความเห็นแย้งนั้นไว้ด้วย

ข้อ ๑๖ คำวินิจฉัยของ ก.บ.พ. ต้องมีลายมือชื่อของกรรมการที่วินิจฉัยเรื่องนั้น ถ้ากรรมการคนใดมีความเห็นแย้งให้มีสิทธิทำความเห็นแย้งของตนรวมไว้ในคำวินิจฉัยได้

#### หมวด ๓

#### พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๑๗ ผู้ที่จะได้รับการจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เสื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือคนวิกลจริต หรือมีจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ 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 องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปล่อยออก หรือไล่ออกเพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา หรือกฎหมายอื่น

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

(๑๑) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราวในลักษณะเดียวกับกับพักงานหรือพักราชการ

ผู้ที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด หรือตามที่ ก.บ.พ. กำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นมหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๒๕ ของข้อบังคับนี้ สำหรับอัตราค่าตอบแทนขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างมหาวิทยาลัยกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยความเห็นชอบของ ก.บ.พ.

ข้อ ๑๘ 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 ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.พ.อ. หรือ ก.บ.พ. 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) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

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

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

ข้อ ๑๙ ให้ ก.บ.พ. กำหนดกรอบของตำแหน่งและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยแสดงประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และอัตราค่าตอบแทนของตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง

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

ข้อ ๒๐ เครื่องแบบ เครื่องหมายพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.พ. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

#### หมวด ๔

#### การจ้างและการแต่งตั้ง

ข้อ ๒๑ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำเนินการด้วยวิธีการใด วิธีการหนึ่ง ดังนี้

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

หลักเกณฑ์ วิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และยกเลิกบัญชีให้เป็นไปตามที่ ก.บ.พ. กำหนด โดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรมและประโยชน์สูงสุดของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้จะต้องมีคุณสมบัติ ตำแหน่ง และวงเงินค่าตอบแทน ตามที่ ก.บ.พ. อนุมัติ

ข้อ ๒๒ การจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างตามแบบที่ ก.บ.พ. กำหนด โดยให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้าง หรือบรรจุและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบและประกาศที่เกี่ยวกับตำแหน่งนั้นโดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การทดลองปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานหกเดือน เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติงานและมีผลการประเมินว่าเป็นผู้มีความสามารถเหมาะสมในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.พ. กำหนดจะได้รับการจ้างตามข้อ ๒๔



ข้อ ๒๔ สัญญาจ้างปฏิบัติงานให้มีช่วงระยะเวลาของอายุสัญญาตามปีงบประมาณ ดังต่อไปนี้

(๑) ระยะแรกมีกำหนดเวลาสามปี

(๒) ระยะที่สองให้อยู่ปฏิบัติงานจนเกษียณอายุ

(๓) กรณีที่อยู่ในระหว่างการลาไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน การไปปฏิบัติงานวิจัย การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.พ. กำหนด หากยังมีได้ผ่านการประเมินเพื่อต่อสัญญาเกษียณอายุราชการให้ต่อสัญญาเป็นรายปี และเมื่อสำเร็จการศึกษาหรือรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการแล้วให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอีกจนครบกำหนดระยะเวลาตาม (๑) จึงมีสิทธิประเมินเพื่อต่อสัญญาเกษียณอายุราชการได้

การต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานจะกระทำได้โดยมีเงื่อนไขว่ามหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรงบประมาณ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการต่อสัญญาจ้างได้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

ข้อ ๒๕ ส่วนราชการใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานใดเป็นพิเศษ หรือบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์แต่ไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์ เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เสนอ ก.บ.พ. พิจารณาอนุมัติการจ้างตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด ทั้งนี้ ให้จ้างได้ครั้งละหนึ่งปีแต่ไม่เกิน ๕ ปี

ข้อ ๒๖ ส่วนราชการใดมีความต้องการจ้างผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ และอยู่ในวาระการดำรงตำแหน่ง ซึ่งมีความรู้ความสามารถ คุณวุฒิ ประสบการณ์และความชำนาญ ให้เสนอ ก.บ.พ. พิจารณาอนุมัติการจ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะจ้าง ทั้งนี้ ให้จ้างได้ครั้งละหนึ่งปีและการจ้างต่อเนื่องกันต้องมีระยะเวลาไม่เกินวาระที่ดำรงตำแหน่ง

อัตราค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่งที่จะได้รับ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและเลือกสรร ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.พ. กำหนด

ข้อ ๒๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการตรวจเลือก ให้รายงานลาต่อผู้บังคับบัญชา ก่อนวันเข้ารับการตรวจเลือกไม่น้อยกว่า ๔๘ ชั่วโมง ส่วนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการเตรียมพลให้รายงานลาต่อผู้บังคับบัญชาภายใน ๔๘ ชั่วโมง นับแต่เวลารับหมายเรียกเป็นต้นไป และให้ไปเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพลตามวันเวลาในหมายเรียกนั้นโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งอนุญาต และให้ผู้บังคับบัญชา เสนอรายงานลาไปตามลำดับจนถึงหัวหน้าส่วนราชการชั้นตรงหรือหัวหน้าส่วนราชการ

เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ลาพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลแล้วให้มารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการตามปกติต่อผู้บังคับบัญชาภายใน ๗ วันทำการ หากพ้นกำหนดดังกล่าว ถือว่าได้สละสิทธิ เว้นแต่กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ให้เป็นดุลพินิจของอธิการบดีที่จะพิจารณา

ข้อ ๒๘ มหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปดำรงตำแหน่งอื่นในส่วนราชการเดียวกันหรือต่างส่วนราชการก็ได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.พ. กำหนด

ข้อ ๒๙ การจ้างและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่ไม่มีกำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจะกระทำไม่ได้

## หมวด ๕

การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง  
การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่ง

ข้อ ๓๐ การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อ ๑๘ (ก) (ข) (๗) หรือ (ค) ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อนและความประหยัด ดังต่อไปนี้

(๑) กรอบของตำแหน่ง ค่าตอบแทนและจำนวนของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่พึงมีในมหาวิทยาลัย ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(๒) ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๑ การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ทำได้กรณีเป็นตำแหน่งว่างมีเงิน และตำแหน่งที่มีคนครอง ดังนี้

(๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง

(ก) การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะขอเปลี่ยน และให้ดำรงตำแหน่งในระดับเริ่มต้นของตำแหน่งประเภทนั้นๆ กรณีได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าชั้นสูงของระดับเริ่มต้นของตำแหน่งประเภทนั้นๆ ให้ได้รับค่าตอบแทนไม่เกินชั้นสูงของระดับเริ่มต้นของตำแหน่งประเภทนั้นๆ

(ข) การเปลี่ยนชื่อตำแหน่งในตำแหน่งประเภทเดียวกัน ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะขอเปลี่ยน

(๒) กรณีตำแหน่งว่างมีเงิน เพื่อรับย้าย หรือบรรจุและแต่งตั้งบุคคลกลับเข้ารับราชการให้เปลี่ยนระดับตำแหน่งได้ไม่สูงกว่าระดับตำแหน่งสูงสุดของแต่ละประเภทตำแหน่งและสายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ ๓๒ การตัดโอนตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ทำได้ทุกกรณี ทั้งตำแหน่งที่มีคนครอง และตำแหน่งว่างมีเงิน

ข้อ ๓๓ ให้ ก.บ.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาการเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๓๔ การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา กรณีอื่นๆ นอกจากที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาเป็นกรณีไป

หมวด ๖  
หลักประกัน

ข้อ ๓๕ ในกรณีที่จำเป็นและเห็นสมควร ก.บ.พ. อาจให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจัดให้มีหลักประกันสัญญาอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง เพื่อประกันความเสียหายอันอาจเกิดขึ้นแก่มหาวิทยาลัย เนื่องจากการกระทำหรืองดเว้นการกระทำตามหน้าที่ ดังนี้

- (๑) จัดให้บิดามารดาของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้ค้ำประกัน หรือ
- (๒) ในกรณีไม่สามารถจัดหาผู้ค้ำประกันตามข้อ ๓๕ (๑) ได้ ผู้ค้ำประกันจะต้องจัดให้หรือน้องร่วมบิดามารดาเดียวกันกับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นผู้ค้ำประกัน หรือ
- (๓) ในกรณีที่ไม่สามารถจัดหาผู้ค้ำประกันตาม ๓๕ (๑) หรือ ๓๕ (๒) ได้ ให้มหาวิทยาลัยตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง หากผลการตรวจสอบปรากฏว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไม่มีบุคคลดังกล่าวจริง และมีศักยภาพสูงในการปฏิบัติงานหรือเพื่อประโยชน์ในด้านความเป็นเลิศทางวิชาการ ก็ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องมีผู้ค้ำประกันได้

หมวด ๗  
การประเมินผลการปฏิบัติงาน  
การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๖ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง เลื่อนค่าตอบแทน พัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.พ. กำหนด

ข้อ ๓๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในระดับเป็นที่พอใจของมหาวิทยาลัย ให้ถือว่าผู้นั้นมีความดีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบ ซึ่งอาจเป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือได้รับการเลื่อนค่าตอบแทน หรือเลื่อนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.พ. กำหนด

ข้อ ๓๘ การเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ ก.บ.พ. พิจารณาโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ คุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.พ. กำหนด

อำนาจการสั่งเลื่อนค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นอำนาจของอธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.พ.

ในกรณีที่ไม่เลื่อนค่าตอบแทนให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใด ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี แจ้งให้ผู้นั้นทราบพร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่เลื่อนค่าตอบแทน

## หมวด ๘

## การพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๓๙ เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม ให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก.บ.พ. อาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

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

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.พ. กำหนด ทั้งนี้ ให้นำงบประมาณที่จะทำให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่ได้ดีขึ้น

## หมวด ๙

## ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

ข้อ ๔๐ อัตราค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามบัญชีค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งตามที่ ก.บ.พ. กำหนด และถ้าปรากฏว่าบัญชีค่าตอบแทนที่ใช้ยังไม่เหมาะสมตามภาวะเศรษฐกิจให้ ก.บ.พ. พิจารณาปรับบัญชีค่าตอบแทนให้เหมาะสม

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่ประจำอยู่ในบางท้องที่ ตำแหน่งในบางสายงาน หรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามที่ ก.บ.พ. กำหนด

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.พ. กำหนด

ข้อ ๔๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ นอกจากจะได้รับค่าตอบแทนตามตำแหน่งแล้ว ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามอัตราที่ ก.บ.พ. กำหนดอีกส่วนหนึ่ง ดังนี้

- (๑) ผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการตามมาตรา ๑๘ (ก) (๑), (๒) และ (๓)
- (๒) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับต่างๆ ตามมาตรา ๑๘ (ข)
- (๓) ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะตามข้อ ๑๘ (ค) ซึ่งมีความชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญหรือเชี่ยวชาญพิเศษ ตามที่ ก.บ.พ. กำหนด

หลักเกณฑ์การได้รับเงินประจำตำแหน่ง ตามวรรคหนึ่งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการนั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี

ข้อ ๔๒ ก.บ.พ. อาจกำหนดให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับสิทธิประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

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

หลักเกณฑ์การได้รับสิทธิ ตามวรรคหนึ่งต้องไม่ขัดหรือแย้งกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดเกี่ยวกับการได้รับสิทธินั้นตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ หรือมติคณะรัฐมนตรี

ในกรณีที่เห็นสมควร ก.บ.พ. อาจกำหนดมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับการกำหนดสิทธิประโยชน์ให้แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้นักวิทยาลัยปฏิบัติก็ได้

ข้อ ๔๓ ให้ ก.บ.พ. พิจารณาทบทวนอัตราค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อ ๔๐ ข้อ ๔๑ และข้อ ๔๒ เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมเป็นธรรม และมีมาตรฐานโดยคำนึงถึงค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลง ค่าตอบแทนของภาคเอกชน อัตราเงินเดือนของหน่วยงานราชการต่างๆ และฐานะการคลังของประเทศ รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๔๔ ให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้รับสิทธิประโยชน์ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม

#### หมวด ๑๐

##### วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๔๕ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามประกาศที่ทางราชการกำหนด และในกรณีที่มีความจำเป็นมหาวิทยาลัยอาจเปลี่ยนแปลงกำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดราชการตามประเพณี วันหยุดราชการประจำปีของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้

ข้อ ๔๖ สิทธิการลามี ดังนี้

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อน
- (๕) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (๖) การลาเข้ารับราชการตรวจเลือกเข้ารับการเตรียมพล

(๗) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อ ๓๙

(๘) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร

(๙) การลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

หลักเกณฑ์และวิธีการลา ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา และการได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาให้เป็นไปตามที่ ก.บ.พ. กำหนด

ข้อ ๔๗ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามความจำเป็นและความเหมาะสม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.พ. กำหนด

#### หมวด ๑๑

#### วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๔๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาวินัย และจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัด

ข้อ ๔๙ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๕๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของทางราชการ

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ ที่มีควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของทางราชการ หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางราชการอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติราชการด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง ผู้ร่วมปฏิบัติราชการ นักศึกษา หรือประชาชน อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน การกระทำ ดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๕๔ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่เป็นการจัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มี ลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมาย จากอธิการบดี

ข้อ ๕๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง หน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามที่กำหนดในข้อบังคับของ สภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัย อย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ไม่ดำเนินการให้ถูกต้อง หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตาม ข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๕๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่า ๑๕ วัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรให้ถือว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นกระทำผิดวินัยฐานละทิ้งหน้าที่ ราชการอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๙ หัวหน้าส่วนราชการใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใด กระทำผิดวินัยละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

หัวหน้าส่วนราชการผู้ใดกลั่นแกล้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหา หรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าหัวหน้าส่วนราชการผู้นั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๖๐ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

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

#### หมวด ๑๒

#### การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๖๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัย หรือความปรากฏต่อหัวหน้าส่วนราชการว่าพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้หัวหน้าส่วนราชการ ตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำความผิดวินัยที่มีใช้ ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.บ.พ. กำหนด จะไม่ตั้งคณะกรรมการ สอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน หัวหน้าส่วนราชการจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการ กล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการ สอบสวน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖๒ ในกรณีที่อยู่อธิการบดีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย หรือเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข หรือเป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี ให้เลขาธิการคณะกรรมการ การอุดมศึกษาเป็นผู้มีอำนาจสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ ๖๓ กรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้หัวหน้าส่วนราชการ มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละห้าเป็นเวลาไม่เกินสามเดือน หรือลดเงิน ค่าตอบแทนครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละห้า

ข้อ ๖๔ กรณีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดี มอบหมายมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกโดยความเห็นชอบของ ก.บ.พ.

ข้อ ๖๕ ในระหว่างการสอบสวนจะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใด ให้กระทบต่อสิทธิของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักราชการ หรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพักราชการ หรือการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และผลแห่ง การสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ให้กรรมการสอบสวนมีอำนาจและหน้าที่เรียกผู้ถูกกล่าวหาหรือบุคคลใดๆ มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำ หรือให้ ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน



ข้อ ๖๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดเคยถูกกล่าวหา หรือกระทำความผิดวินัยก่อนวันโอนมาบรรจุ หากการกระทำนั้นเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นดำเนินการสอบสวนและลงโทษตามข้อบังคับนี้

#### หมวด ๑๓

#### การออกจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๖๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาออกจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๗
- (๔) ไม่ผ่านการประเมิน
- (๕) เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (๖) ถูกเลิกจ้าง หรือถูกยกเลิกงานหรือโครงการก่อนสิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือไม่ได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย
- (๗) สิ้นสุดสัญญาจ้าง หรือสิ้นสุดโครงการ
- (๘) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- (๙) ถูกลงโทษจำคุกในความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (๑๐) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ หรือตามที่ ก.บ.พ. กำหนด หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๖๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดประสงค์จะลาออกให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันโดยให้ยื่นเสนอผ่านหัวหน้าส่วนราชการตามลำดับเพื่อให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้พิจารณาเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เว้นแต่กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นอาจยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันก็ได้ โดยให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการให้ยื่นหนังสือลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของมหาวิทยาลัยอาจจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันขอลาออก แต่ต้องแจ้งเหตุผลการยับยั้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นทราบ

ข้อ ๖๙ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๗ ให้ถือว่าพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตั้งแต่วันที่อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีคำสั่ง

ข้อ ๗๐ อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจเลิกจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.พ. ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) ไม่ผ่านการทดลองงานตามข้อ ๒๓
- (๒) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (๓) สมครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ
- (๔) ขาดคุณสมบัติตาม ข้อ ๑๗ (ก) (๑) หรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๗ (ข) (๑) (๒) (๕) และ (๖)
- (๕) ขาดคุณสมบัติตาม ข้อ ๑๗ (ก) (๓) หรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๗ (ข) (๔)
- (๖) หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ บกพร่องในตำแหน่งหน้าที่ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
- (๗) มีการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่ เว้นแต่ทางราชการยังมีความจำเป็นที่จะให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป
- (๘) ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการได้
- (๙) ถูกสอบสวนว่ากระทำผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงแต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่มีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน และสภามหาวิทยาลัยมีมติว่าถ้าให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ

#### หมวด ๑๔

#### การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๗๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกสั่งให้ออกหรือถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินค่าตอบแทน หรือลดเงินค่าตอบแทน ปลดออก หรือไล่ออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.อ.ม. ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ให้ ก.อ.ม. พิจารณาอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอาจขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินสามสิบวันโดยให้อยู่ในดุลยพินิจของนายกสภามหาวิทยาลัยที่จะอนุมัติ

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจในคำวินิจฉัยอุทธรณ์ หรือมิได้วินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

ข้อ ๗๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของหัวหน้าส่วนราชการ ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ ก.อ.ม. ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือได้รับคำสั่ง และให้นำข้อ ๗๑ บรรคสองและข้อ ๗๑ บรรคสามมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๗๓ ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ หรือสั่งเลิกจ้าง หรือสั่งเลื่อนค่าตอบแทนหรืออนุมัติแต่งตั้ง ดำเนินการ แก่ไขคำสั่งลงโทษ หรือการสั่งเลิกจ้าง หรือสั่งเลื่อนค่าตอบแทนหรืออนุมัติแต่งตั้ง ให้เป็นไปตามคำวินิจฉัย ก.อ.ม. โดยเร็ว

ข้อ ๗๔ การอุทธรณ์ และการพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๗๑ การร้องทุกข์ตามข้อ ๗๒ และการแก้ไข คำสั่ง ตามข้อ ๗๓ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ของมหาวิทยาลัย

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๗๕ ให้ผู้ดำรงตำแหน่ง ก.บ.พ. คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน อยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ประกาศ ใช้บังคับ ปฏิบัติหน้าที่ ก.บ.พ. คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงาน ตามข้อบังคับนี้ต่อไป จนกว่ามหาวิทยาลัยจะมีคำสั่งแต่งตั้ง ก.บ.พ. คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๗๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดมีกรณีกระทำผิดวินัย หรือกรณีที่เหมาะสมให้ออกจากการเป็น พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อบังคับนี้มีอำนาจสั่งลงโทษผู้นั้น หรือสั่งให้ผู้นั้นออกจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ส่วนการสอบสวน การพิจารณาและการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือเลิกจ้าง ให้ดำเนินการตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่

(๑) กรณีที่อธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนราชการได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ ในขณะนั้นไปแล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ และยังไม่เสร็จ ก็ให้สอบสวนตามนั้นต่อไปตามข้อบังคับนั้น จนกว่าจะสิ้นสุดกระบวนการ

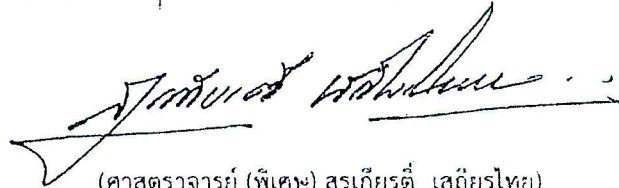
(๒) ในกรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จสิ้นไปแล้ว ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าการสอบสวนหรือการพิจารณานั้นแล้วแต่กรณี เป็นอันใช้ได้

ข้อ ๗๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ได้ตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่กรณีที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ ไว้แล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้พิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ต่อไปตามกฎหมาย ระเบียบ หรือข้อบังคับที่ใช้อยู่ ในขณะที่มีการยื่นอุทธรณ์หรือร้องทุกข์

ข้อ ๗๘ ในระหว่างที่สภามหาวิทยาลัยหรือ ก.บ.พ. ยังมีได้วางข้อบังคับ ระเบียบ หรือออกประกาศ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ หรือเงื่อนไขเรื่องการบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ให้นำหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติที่ประชุมของ ก.บ.พ. และ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติเรื่องการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับเรื่องดังกล่าวมาใช้บังคับโดยอนุโลมเท่าที่ปฏิบัติได้

ข้อ ๗๙ ผู้ใดเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ อยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ประกาศใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๕



(ศาสตราจารย์ (พิเศษ) สурเกียรติ์ เสถียรไทย)

นายกสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน