



ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ว่าด้วยลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาได้มีการจ้างบุคคลให้ปฏิบัติงานในส่วนของลูกจ้าง จึงสมควรกำหนดให้มีระเบียบว่าด้วยลูกจ้างขึ้นเพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรม

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๕๗ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาในคราวประชุมวิสามัญครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาว่าด้วยลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๕๘"

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

"ลูกจ้าง" หมายความว่า บุคคลที่มหาวิทยาลัยจ้างให้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโดยได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยตามกลุ่มงาน ดังนี้

(๑) กลุ่มงานบริการพื้นฐาน

(๒) กลุ่มงานสนับสนุน

(๓) กลุ่มงานช่าง

(๔) กลุ่มงานเทคนิคพิเศษ

"อธิการบดี" หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

"มหาวิทยาลัย" หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ข้อ ๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจตีความและวินิจฉัยชี้ขาดเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๕ ผู้ที่จะเป็นลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบหรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

- (๒) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม
- (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๕) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกปลดออกหรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
- (๖) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออกเพราะกระทำความผิดวินัยตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการหรือตามกฎหมายอื่น
- (๗) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออกเพราะกระทำความผิดวินัยตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วย ลูกจ้างประจำของส่วนราชการหรือตามกฎหมายอื่น

ข้อ ๖ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของลูกจ้างให้เป็นไปตามที่บัญชีกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ กระทรวงการคลังกำหนด ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการมหาวิทยาลัยอาจอนุมัติให้ แต่งตั้งลูกจ้างที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่กำหนดไว้ก็ได้

ข้อ ๗ อัตราค่าจ้างลูกจ้างให้เป็นไปตามบัญชีโครงสร้างอัตราค่าจ้างลูกจ้างของส่วนราชการ ที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๘ วันเวลาทำงาน วันหยุดงานตามประเพณี วันหยุดงานประจำปีของลูกจ้าง ให้เป็นไปตาม ที่คณะรัฐมนตรีกำหนดสำหรับข้าราชการพลเรือน และการลาหยุดงานของลูกจ้างให้นับระเบียบว่าด้วยการลา ของข้าราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม ทั้งนี้ ให้สามารถสะสมวันลาพักผ่อนได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ สำหรับข้าราชการพลเรือน

หมวด ๒

การบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๙ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อจ้างเป็นลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัย กำหนด

ข้อ ๑๐ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเพื่อจ้างเป็นลูกจ้าง ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มี อำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๑๑ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเป็นสองระยะดังนี้

(๑) ระยะที่หนึ่ง มีอายุการจ้างไม่เกินสามปีงบประมาณ โดยรวมระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานเข้าไว้ด้วย

(๒) ระยะที่สอง มีอายุการจ้างจนถึงอายุของลูกจ้างครบหกสิบปีบริบูรณ์

ทั้งนี้ ระยะเวลาทดลองปฏิบัติงาน (๑) มีระยะเวลาหกเดือน

ข้อ ๑๒ ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานครบอายุการจ้างระยะที่หนึ่ง และมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี ให้มหาวิทยาลัยจัดทำคำสั่งจ้างให้ปฏิบัติงานในระยะที่สองต่อไปได้

หมวด ๓

การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนค่าจ้าง

ข้อ ๑๓ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนขั้นค่าจ้าง พัฒนาลูกจ้าง และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีหน้าที่เสริมสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างและปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ข้อ ๑๕ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างให้เลื่อนปีละสองครั้งโดยผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาคำningถึงคุณภาพและปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้ปฏิบัติมา ความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการรักษาวินัยและการปฏิบัติตามเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้าง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดโดยจัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามวรรคหนึ่งให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่จะพิจารณาในกรณีที่ไม่เลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีให้ลูกจ้างผู้ใดให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้นั้นทราบ พร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นค่าจ้างให้

ข้อ ๑๖ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างให้ดำเนินการตามข้อ ๑๕ และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ เป็นผู้สั่งเลื่อน

หมวด ๔ วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๑๗ ลูกจ้างต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัยจะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่ มีเหตุอันควรคงโทษตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๕

ข้อ ๑๘ ลูกจ้างต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๑๙ ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มีควรได้เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการและเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๐ ลูกจ้างต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ

ข้อ ๒๑ ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดสาหะเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการและต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่

การประมาทเลินเล่อในหน้าที่อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๒ ลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบของมหาวิทยาลัยระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

การปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบของมหาวิทยาลัย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของรัฐบาลอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๓ ลูกจ้างต้องถือเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติและต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

ข้อ ๒๔ ลูกจ้างต้องรักษาความลับของทางราชการ

การเปิดเผยความลับของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๕ ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการโดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยงแต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการหรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้วถ้าผู้บังคับบัญชายินยอมให้ปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งเดิมลูกจ้างผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๖ ลูกจ้างต้องปฏิบัติงานโดยมิให้เป็นภาระแก่ราชการห้ามผู้บังคับบัญชาเหนือเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

ข้อ ๒๗ ลูกจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาการรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๘ ลูกจ้างต้องถือและปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการและให้นำจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนที่กำหนดไว้ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับแก่ลูกจ้างโดยอนุโลม

ข้อ ๒๙ ลูกจ้างต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการจะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรงหรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๐ ลูกจ้างต้องสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งและต้องช่วยเหลือกันในการทำงานระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๑ ลูกจ้างต้องต้อนรับให้ความสะดวกให้เป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อยห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยามกดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

การดูหมิ่นเหยียดหยามกดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๒ ลูกจ้างต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

ข้อ ๓๓ ลูกจ้างต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการหรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

ข้อ ๓๔ ลูกจ้างต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่และในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนกับจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วยโดยอนุโลม

ข้อ ๓๕ ลูกจ้างต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสียโดยไม่กระทำการใดๆอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๖ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ลูกจ้างผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ลูกจ้างผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยและดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลว่ากระทำความผิดวินัย



การเสริมสร้างและพัฒนาให้ลูกจ้างผู้อยู่ได้บังคับบัญชามีวินัยให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมการสร้างขวัญและกำลังใจการจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติจิตสำนึกและ พฤติกรรมของลูกจ้างผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ลูกจ้างผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้กระทำโดยการเอาใจใส่สังเกตการณ์และขจัด เหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้เมื่อมีการ กล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าลูกจ้างกระทำความผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐานให้ ผู้บังคับบัญชาสืบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ามีมูลหรือไม่ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลก็ให้ยุติเรื่องได้ถ้าเห็น ว่ากรณีมีมูลก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามหมวดนี้หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้น กระทำความผิดวินัย

ข้อ ๓๗ โทษทางวินัยมี ๕ สถานคือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดค่าจ้าง

(๓) ลดขั้นค่าจ้าง

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

ข้อ ๓๘ การลงโทษลูกจ้างให้ทำเป็นคำสั่งผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไป โดยความพยายามโดยอคติหรือโดยทุจริตหรือลงโทษผู้ไม่มีความผิดในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษได้กระทำความ ผิดวินัยในการกรณีใดตามข้อใด

หมวด ๕

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๓๙ การดำเนินการทางวินัยแก่ลูกจ้างซึ่งมีกรณีอื่นมีมูลว่ากระทำความผิดวินัยให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริง และยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

การดำเนินการตามวรรคหนึ่งถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ดำเนินการตามวิธีการ ที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการ สอบสวนและในการสอบสวนนี้ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูก กล่าวหาทราบโดยจะระบุหรือไม่ระบุพยานก็ได้ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาเมื่อดำเนินการ แล้วถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยก็ให้ดำเนินการทางวินัยแล้วแต่กรณีถ้ายังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความ ผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสองให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ เป็นผู้แต่งตั้ง

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมและอำนาจและหน้าที่ ของคณะกรรมการสอบสวนให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

ข้อ ๔๐ ลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ตัดค่าจ้างหรือลดขั้น ค่าจ้างตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิดถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยหรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับ จะต้องถูกลงโทษตัดค่าจ้าง

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุผลอันควรงดโทษจะงดโทษให้โดยกล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๔๑ ลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ๑๐สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณีในกรณีที่สั่งลงโทษไล่ออกถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

ข้อ ๔๒ ลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ๑๐จะดำเนินการโดยไม่สอบสวนก็ได้

ข้อ ๔๓ ลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำหรือละเว้นกระทำการใดที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวนสอบสวนหรือตรวจสอบตามกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการหรือเป็นการกล่าวหาเป็นหนังสือโดยผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นหรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาเว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เกี่ยวกับราชการหรือความผิดลหุโทษแม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้วเว้นแต่ออกจากราชการเพราะตายผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ มีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาและดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมีได้ออกจากงานเว้นแต่กรณีที่ผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยที่จะต้องลงโทษภาคทัณฑ์ตัดค่าจ้างหรือลดขั้นค่าจ้างก็ให้งดโทษเสียได้

ข้อ ๔๔ ลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาเว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ๑๐มีอำนาจสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาได้แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกและไม่มีการณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่นก็ให้ผู้นั้นมีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ๑๐สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งที่ไม่สูงกว่าเดิมที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

เมื่อได้มีการสั่งให้ลูกจ้างผู้ใดพักงานหรือออกจากงานไว้ก่อนตามวรรคหนึ่งแล้วภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีอื่นอีกผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ๑๐มีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ในกรณีที่สั่งให้ผู้นั้นถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนกลับเข้าปฏิบัติงานหรือสั่งให้ผู้นั้นถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนออกจากงานด้วยเหตุอื่นที่มีใช่เป็นการลงโทษเพราะกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก็ให้ผู้นั้นมีสถานภาพเป็นลูกจ้างตลอดระยะเวลาระหว่างวันที่ถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนเสมือนว่าผู้นั้นเป็นผู้ถูกสั่งพักงาน

ค่าจ้างเงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือนและเงินช่วยเหลืออย่างอื่นและการจ่ายเงินดังกล่าวของผู้ถูกสั่งพักงานและผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้นสำหรับผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนถ้าไม่มีกฎหมายหรือระเบียบดังกล่าวให้ถือเสมือนว่าผู้นั้นเป็นผู้ถูกสั่งพักงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงานการสั่งให้ออกจากงานระยะเวลาให้พักงานและให้ออกจากงานไว้ก่อนและการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

หมวด๖ การออกจากงาน

ข้อ ๔๕ ลูกจ้างออกจากงานเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออกจากงาน



(๓) ถูกสั่งให้ออก

(๔) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

ข้อ ๔๖ ลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานให้ยื่นหนังสือขอลาออกจากงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยให้ยื่นล่วงหน้าก่อนวันที่จะขอลาออกจากงานไม่น้อยกว่าสามสิบวันเพื่อให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ เป็นผู้พิจารณาอนุญาต

ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นพิเศษผู้บังคับบัญชาจะอนุญาตให้ลูกจ้างซึ่งประสงค์จะลาออกจากงานยื่นหนังสือขอลาออกจากงานล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันก็ได้

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งตามข้อ ๑๐ พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันขอลาออกก็ได้แต่ต้องแจ้งการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบและเมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้วให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ ไม่ได้อนุญาตให้ลาออกตามวรรคหนึ่งและไม่ได้ยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกตามวรรคสองให้การลาออกนั้นมีผลตั้งแต่วันที่ขอลาออก

ในกรณีที่ลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภาสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาและให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออกการพิจารณาอนุญาตให้ลาออกและการยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกจากงานให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการโดยอนุโลม

ข้อ ๔๗ เมื่อลูกจ้างผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามข้อ ๑๐ สั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

ลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากงานตามวรรคหนึ่งและต่อมาปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีที่จะต้องถูกสั่งให้ออกจากงานตามข้ออื่นอยู่ก่อนไปรับราชการทหารก็ให้ผู้นั้นมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามข้อ ๑๐ มีอำนาจเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้ออกจากงานตามวรรคหนึ่งเป็นให้ออกจากงานตามข้ออื่นนั้นได้

ข้อ ๔๘ เมื่อลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนบกพร่องในหน้าที่หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามข้อ ๑๐ เห็นว่ากรณีมีมูลถ้าให้ผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามข้อ ๑๐ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้าในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วยเมื่อได้มีการสอบสวนแล้วและผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามข้อ ๑๐ พิจารณาเห็นว่าสมควรให้ออกจากงานก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานได้

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาให้ นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๔๙ เมื่อลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและคณะกรรมการสอบสวนเห็นว่ากรณีมีเหตุอันควรสงสัยอย่างยิ่งว่าผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่การสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษได้แต่มีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้นซึ่งถ้าให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๐ สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานได้

ข้อ ๕๐ เมื่อลูกจ้างผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามข้อ ๑๐ จะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานได้

หมวด ๗
การอุทธรณ์

ข้อ ๕๑ ลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามระเบียบนี้ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ให้นำข้อบังคับฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยมาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๘
การร้องทุกข์

ข้อ ๕๒ ลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากงานตามระเบียบนี้ด้วยเหตุใดๆ ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง

ข้อ ๕๓ ลูกจ้างผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้น กรณีการสั่งลงโทษหรือตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจักษ์มหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำหรือได้รับคำสั่ง

การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาว่าด้วยการอุทธรณ์และร้องทุกข์ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๔ ให้โอนบรรดาพนักงานมหาวิทยาลัยที่มหาวิทยาลัยจ้างให้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโดยได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย ตามกลุ่มงานบริการพื้นฐาน กลุ่มงานสนับสนุน กลุ่มงานช่าง กลุ่มงานเทคนิคพิเศษ อำนาจหน้าที่ ตลอดจนอัตราค่าจ้างเดิม ไปเป็นลูกจ้างตามระเบียบนี้ โดยให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องจากเดิม

ข้อ ๕๕ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการปรับโอนตำแหน่งมาเป็นลูกจ้างตามระเบียบนี้ได้รับค่าจ้างสูงขึ้นใกล้เคียงกับอัตราค่าจ้างที่ได้รับอยู่เดิม

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(ศาสตราจารย์นายแพทย์พยงค์จุฬา)

ปฏิบัติหน้าที่นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา