



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ว่าด้วย พนักงานมหาวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๕๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้ เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายถึง มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายถึง สภามหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

“คณะกรรมการ” หมายถึง คณะกรรมการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

“หน่วยงาน” หมายถึง ส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยตามมาตรา ๑๐ และมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ที่ได้จัดทำเป็นกฎกระทรวง ประกาศกระทรวง และให้รวมถึง หน่วยงานภายในที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย และจัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายถึง บุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“สัญญาจ้าง” หมายถึง สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

“อธิการบดี” หมายถึง อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

ข้อ ๔ บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้ข้าราชการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติให้นำมาใช้บังคับแก่พนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม เว้นแต่ในข้อบังคับนี้หรือตามเงื่อนไขของสัญญาจ้างหรือประกาศของมหาวิทยาลัยจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่ง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจวินิจฉัยตีความ และสั่งการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๑

คณะกรรมการ

.....

ข้อ ๖ ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย

- | | |
|---|------------------|
| (๑) อธิการบดี | ประธานกรรมการ |
| (๒) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย จำนวนหนึ่งคน | รองประธานกรรมการ |
| (๓) คณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะซึ่งเลือกกันเอง
จำนวนหนึ่งคน | กรรมการ |
| (๔) ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกจำนวนสามคน ที่มีความรู้ความชำนาญด้าน
กฎหมาย ด้านการบริหารบุคคล และด้านการงบประมาณการคลัง โดยการเสนอและ
ด้วยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย | กรรมการ |
| (๕) ผู้แทนพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวนสามคน | กรรมการ |
| (๖) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี | เลขานุการ |
| (๗) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

กรรมการตาม (๓) และ (๕) ให้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปีและอาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้อีกได้ นอกจากพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามความในมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ในกรณีตำแหน่งกรรมการตาม (๓) และ (๕) ว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใด และยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการตำแหน่งที่ว่าง ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่ตำแหน่งตาม (๓) และ (๕) พ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้มหาวิทยาลัยดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างภายในสามสิบวัน และให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน เว้นแต่วาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้ โดยให้คณะกรรมการดำเนินงาน ต่อไปด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ข้อ ๙ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดบัญชีรายชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และพิจารณากรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ตามที่หน่วยงานเสนอ

(๒) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ การสรรหาและการเลือกสรรบุคคล กำหนดอัตราค่าจ้าง เพื่อจ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย กำหนดแบบสัญญาจ้าง และหลักเกณฑ์ การประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย

(๓) กำหนดระเบียบการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๔) กำกับดูแล และติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย

(๕) ตั้งคณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลเพื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๖) กำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

(๗) ปฏิบัติการอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยมอบหมาย

เมื่อคณะกรรมการได้ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

ข้อ ๘ การประชุมของคณะกรรมการ ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๖ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๒

ประเภท และคุณสมบัติ พนักงานมหาวิทยาลัย

.....

ข้อ ๙ พนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ (ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย (ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร และ (ค) ประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามความในมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๖ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๑๐ การกำหนดจำนวน การสังกัดหน่วยงาน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทใด มีตำแหน่งในกลุ่มงานใด และการกำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะกลุ่มงาน ให้เป็นไปตามความเหมาะสมกับหน้าที่การปฏิบัติงาน ปริมาณและคุณภาพของงาน โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรม
เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๑๒ นอกจาก ข้อ ๑๑ แล้ว ผู้ที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติ
ดังต่อไปนี้

- (๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี
- (๒) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (๓) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ผู้ไร้ความสามารถ หรือ ผู้
เสมือนไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.
- (๔) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ตาม
กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือตามกฎหมายอื่น
- (๕) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจของสังคม
- (๖) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๗) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ
ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๘) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือ
หน่วยงานของรัฐ เพราะกระทำผิดวินัย
- (๙) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าเป็นพนักงาน
ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะต้องมีความประพฤติดี
ตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกำหนด

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับคุณสมบัติให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัย

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามที่กำหนดในข้อบังคับ เงื่อนไขที่กำหนดใน
สัญญาจ้าง และตามระเบียบของทางราชการที่กำหนดไว้สำหรับข้าราชการ ตามข้อ ๔

ข้อ ๑๔ เครื่องแบบ เครื่องหมายของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๓

การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง การฟื้นฟูสภาพ และการทำสัญญาจ้างปฏิบัติงาน

.....

ข้อ ๑๕ การกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนดโดยอนุโลม หรือตามความจำเป็นและเหมาะสมที่คณะกรรมการกำหนดขึ้น

การกำหนดอัตราค่าจ้างอัตราแรกบรรจุ ตามประสบการณ์ ชำนาญงานเฉพาะให้กำหนดได้ตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ แล้วให้จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ จำนวน การสังกัดหน่วยงาน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และการปรับวุฒิพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ทั้งนี้โดยคำนึงถึงหน้าที่ ปริมาณและคุณภาพของงาน

ข้อ ๑๗ ให้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยจากผู้มีคุณสมบัติ หรือคุณสมบัติอื่นที่คณะกรรมการกำหนด โดยผ่านกระบวนการตามประกาศของมหาวิทยาลัย

หน่วยงานใดของมหาวิทยาลัยจะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ หรือมีประสบการณ์ชำนาญงานเฉพาะ เข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างแรกบรรจุ ก็ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๘ ให้อธิการบดีเป็นผู้ออกคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านกระบวนการตามข้อ ๑๗ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ให้อธิการบดีจัดทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานกับผู้ผ่านกระบวนการตามข้อ ๑๗ เข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามแบบสัญญาจ้างที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๙ การกำหนด ระยะเวลา และสัญญาจ้างให้เป็นไปตามปีงบประมาณ เมื่อผ่านการประเมินในปีแรกแล้ว ให้ต่ออายุสัญญาเป็นระยะดังนี้

(๑) ระยะแรกมีกำหนดเวลาสองปี

(๒) ระยะที่สองมีกำหนดเวลาสามปี

(๓) ระยะที่สามให้มีกำหนดเวลาห้าปี

(๔) ระยะที่สี่ให้อยู่ปฏิบัติงานจนสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

การต่อสัญญาจ้างแก่พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการระยะที่สี่ ให้ต่อสัญญาจ้างครั้งละห้าปี เว้นแต่ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์

ทั้งนี้ หน่วยงานของมหาวิทยาลัยอาจกำหนดช่วงระยะเวลาของสัญญาจ้างปฏิบัติงานให้แตกต่างจากที่กำหนดในวรรคหนึ่งได้โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

การนับระยะเวลาสัญญาจ้างปฏิบัติงานตามวรรคแรก ให้นับระยะเวลาต่อเนื่องกันทุกสัญญา

ข้อ ๒๐ ในกรณีการจ้างที่มีอายุสัญญาตามโครงการ ให้ถือวันสิ้นสุดโครงการ เป็นอันครบตามสัญญา

การต่อสัญญาจ้างปฏิบัติงานสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย จะกระทำได้โดยมีเงื่อนไขว่า มหาวิทยาลัยได้รับการจัดสรรงบประมาณจากเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย และผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว

ข้อ ๒๑ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอนตำแหน่งทางวิชาการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และตำแหน่งที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนดโดยอนุโลม และตามข้อบังคับหรือระเบียบที่กำหนดเพิ่มเติมขึ้นสำหรับข้าราชการ โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๒ การกำหนดขึ้นค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด ๔

การปฏิบัติงานและการลา

.....

ข้อ ๒๓ หลักเกณฑ์ วิธีการ อำนาจอนุญาตการลา และการได้รับค่าจ้างระหว่างลาของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ใช้หลักเกณฑ์ของข้าราชการมาใช้โดยอนุโลม เว้นแต่คณะกรรมการจะกำหนดเป็นอย่างอื่น

หมวด ๕

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

.....

ข้อ ๒๔ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยหัวหน้าหน่วยงานตามลำดับชั้นทุกปีงบประมาณ

ผลการประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการนำเสนอมหาวิทยาลัยพิจารณา

ข้อ ๒๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีห้าระดับ ดังนี้

- (๑) ระดับ ๕ หมายถึง ผลการประเมินดีมาก
- (๒) ระดับ ๔ หมายถึง ผลการประเมินดี
- (๓) ระดับ ๓ หมายถึง ผลการประเมินปานกลาง
- (๔) ระดับ ๒ หมายถึง ผลการประเมินต้องปรับปรุง
- (๕) ระดับ ๑ หมายถึง ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ข้อ ๒๖ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการประเมินระดับ ๒ จะไม่ได้รับการเพิ่มค่าจ้างใน
ปีงบประมาณต่อไป

ข้อ ๒๗ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับผลการประเมินระดับ ๒ เป็นเวลาสองปีติดต่อกันจะไม่ได้รับ
การพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้างในระยะต่อไป

ข้อ ๒๘ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับผลการประเมินระดับ ๑ จะถูกยกเลิกสัญญาจ้างเมื่อสิ้นสุด
ปีงบประมาณหรือสิ้นสุดปีการศึกษานั้น แม้จะมีระยะเวลาของสัญญาจ้างเหลืออยู่ก็ตาม

ข้อ ๒๙ คณะกรรมการอาจพิจารณาเพิ่มค่าจ้างให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยในแต่ละปีงบประมาณ
จากผลการประเมินตามข้อ ๒๕ และผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยต้องได้รับความเห็นชอบจาก
คณะกรรมการ

ข้อ ๓๐ การปรับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนให้แก่ข้าราชการหรือลูกจ้างประจำให้มหาวิทยาลัย
พิจารณาปรับเงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนแก่พนักงานมหาวิทยาลัยตามวงเงินที่ได้รับจากงบประมาณ
รายจ่ายประจำปีจากงบประมาณแผ่นดิน และเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

หมวด ๖

การสิ้นสุดสัญญาจ้างและการพ้นสภาพพนักงานมหาวิทยาลัย

.....

ข้อ ๓๑ สัญญาจ้างสิ้นสุดลงเมื่อ

- (๑) สิ้นสุดตามสัญญาจ้าง
- (๒) พนักงานมหาวิทยาลัย ขาดคุณสมบัติตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (๓) ตาย
- (๔) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๕) กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
- (๖) เหตุอื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้หรือตามข้อกำหนดของคณะกรรมการ หรือตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๒ ในระหว่างสัญญาจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการปฏิบัติงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผ่านตามลำดับชั้นจนถึงอธิการบดี ล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยอาจพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเมื่อ

- (๑) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๒) ถูกสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๑๑ และ ๑๒
- (๓) ถูกสั่งให้ออกหรือถูกเลิกจ้าง
- (๔) ยุบเลิกตำแหน่ง หรือยุบเลิกหน่วยงาน
- (๕) ถูกสั่งปลดออก หรือไล่ออก
- (๖) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออก ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับ ล่วงหน้าก่อนวันที่ขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้พิจารณา เมื่ออธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายสั่งอนุญาตแล้ว จึงจะถือว่าพ้นจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

หมวด ๓

วินัย การรักษาวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

.....

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้สำหรับข้าราชการ และตามสัญญาจ้าง

ข้อ ๓๖ เมื่อปรากฏว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยเร็ว เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่มีโทษความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งจะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ แต่ต้องให้ผู้ถูกกล่าวหาได้มีโอกาสดำเนินการโต้แย้งหรือชี้แจง หรือป้องกันสิทธิของตนได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน อธิการบดีจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหา นั้นมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

ในระหว่างถูกดำเนินการทางวินัยพนักงานมหาวิทยาลัยอาจถูกสั่งพักงาน หรือให้ออกจากงานไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนได้

การดำเนินการทางวินัย หลักเกณฑ์ และวิธีการสอบสวน กรณีใดที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง และการถูกสั่งพักงานหรือให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้กับข้าราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๗ การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้กับข้าราชการมาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

.....

ข้อ ๓๘ ในระหว่างที่ยังมิได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ ให้นำกฎหมายลักษณะรัฐมนตรี ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้กับข้าราชการหรือลูกจ้างอื่นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้นๆ มาใช้บังคับโดยอนุโลมไปพลางก่อนได้

ข้อ ๓๙ การปรับเปลี่ยนอาจารย์และเจ้าหน้าที่ตามสัญญาจ้างจากงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๑

(ศาสตราจารย์พรชัย มาตังคสมบัติ)

นายกสภามหาวิทยาลัย