



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

พ.ศ. ๒๕๕๒

เพื่ออนุวัติตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งกำหนดให้สภามหาวิทยาลัยออกข้อบังคับเพื่อกำหนดตำแหน่ง ระบบการจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง อัตราค่าจ้าง และค่าตอบแทน เงินเพิ่มและสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การเปลี่ยนและการโอนย้ายตำแหน่ง การลาจรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากงาน การอุทธรณ์และร้องทุกข์ และการอื่นๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา อาศัยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ตามความในมาตรา ๑๗ และมาตรา ๖๕/๑ ที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมโดย มาตรา ๑๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๒ /๒๕๕๑ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงตราข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒”

ข้อ ๒ ให้ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับนับแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

“รองอธิการบดี” หมายความว่า รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

“คณบดี” หมายความว่า ผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ และให้หมายรวมถึงตำแหน่งที่เทียบเท่า ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือผู้บริหารที่เรียกชื่ออย่างอื่นของหน่วยงานเทียบเท่าคณะ เช่น สถาบัน สำนัก วิทยาลัย

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยที่มีการประกาศแบ่งส่วนราชการ เป็น คณะ สถาบัน ศูนย์ วิทยาลัย กอง หรือหน่วยงานที่เทียบเท่าที่เรียกชื่อเป็นอย่างอื่น ทั้งที่ได้ประกาศแบ่ง ส่วนราชการ โดยกฎกระทรวงหรือโดยประกาศของสภามหาวิทยาลัย

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

“ก.อ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการอรรถรณและร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

“บุคลากร” หมายความว่า บุคคลที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ ที่หมายความรวมทั้ง ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการจ้างตาม สัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงิน งบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

“พนักงานราชการ” หมายความว่า พนักงานราชการของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์

ข้อ ๕ ให้ใช้ข้อบังคับนี้ในการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย สำหรับบุคลากรประเภท ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย

ให้นำ หลักเกณฑ์ วิธีการ และข้อกำหนดต่างๆ ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ ที่ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน วินัยและการ รักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ และการอรรถรณและร้องทุกข์ ที่ใช้บังคับกับ ข้าราชการมาบังคับใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม เว้น ไว้แต่ข้อบังคับนี้จะได้ระบุเป็นอย่างอื่น

บรรดากฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี มติ ก.พ.อ. หรือ มติสภา มหาวิทยาลัย ที่กำหนดให้ข้าราชการหรือลูกจ้างมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือเป็นข้อห้ามใน เรื่องใด ให้ถือว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหรือต้องห้ามเช่นเดียวกับ ข้าราชการหรือลูกจ้างด้วย ทั้งนี้ เว้นแต่เรื่องใดที่กำหนดไว้แล้วโดยเฉพาะในข้อบังคับนี้หรือตามเงื่อนไข ของสัญญาจ้าง หรือเป็นกรณีที่มาวิทยาลัยประกาศกำหนดให้พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทใดหรือ ตำแหน่งในกลุ่มงานลักษณะใด ได้รับยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกับข้าราชการหรือลูกจ้างในบางเรื่อง เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานวิทยาลัย

การบริหารงานบุคคลในส่วนของพนักงานราชการ ให้เป็นไปตาม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการและเป็นผู้บังคับบัญชาตามข้อบังคับนี้ และอาจมอบหมายให้รองอธิการบดี คณบดี หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ทำหน้าที่รับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมายได้

ในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ.ม. วินิจฉัยชี้ขาด ในกรณีที่มีปัญหาในการตีความให้นำขึ้นหารือสภามหาวิทยาลัย คำวินิจฉัยชี้ขาดของสภามหาวิทยาลัยให้ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

คณะกรรมการ

ข้อ ๗ ให้มีคณะกรรมการบริหารบุคคลประจำมหาวิทยาลัย เรียกโดยย่อว่า “ก.บ.ม.” ซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย มีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

- (๑) อธิการบดี เป็นประธาน
 - (๒) กรรมการที่สภามหาวิทยาลัยเลือกจากกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสองคน
 - (๓) กรรมการที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวนสามคน แต่งตั้งจาก ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมาย และด้านการพัฒนาองค์กรหรือการบริหารจัดการ
 - (๔) กรรมการที่สภามหาวิทยาลัยเลือกจากรองอธิการบดีหรือคณบดีจำนวนสามคน
 - (๕) กรรมการผู้แทนบุคลากรที่มาจากข้าราชการสองคน พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการหนึ่งคน และสายปฏิบัติการหนึ่งคน ซึ่งเป็นบุคลากรประจำเต็มเวลาที่ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการแล้ว และไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งตาม (๔) โดยให้มีการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์วิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด
 - (๖) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ
 - (๗) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ
 - (๘) ผู้อำนวยการกองที่รับผิดชอบด้านงานบริหารการบุคคลเป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
- กรรมการตาม (๑) (๒) (๖) และ (๗) มีวาระการเป็นกรรมการตามเวลาของวาระในการดำรงตำแหน่งของตน

กรรมการตาม (๓) (๔) และ (๕) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี หากกรรมการตาม (๔) พ้นจากตำแหน่งผู้บริหารก่อนครบวาระการเป็นกรรมการให้พ้นจากการเป็นกรรมการด้วย

หากตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนครบวาระ ให้แต่งตั้งบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่งแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่แต่งตั้งแทนก็ได้ ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับเวลาที่เหลืออยู่ของวาระของผู้ที่ตนดำรงตำแหน่งแทน

ในกรณีที่ประธานและกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งประธานและกรรมการใหม่ ให้ประธานและกรรมการปฏิบัติหน้าที่ไปก่อนจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งประธานหรือกรรมการขึ้นใหม่ กรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ข้อ ๘ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ออกระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของมหาวิทยาลัยที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ เพื่อขออนุมัติสภามหาวิทยาลัย

(๒) พิจารณากรอบอัตราค่าจ้าง จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติสภามหาวิทยาลัย

(๓) อนุมัติผลการทดลองปฏิบัติงานของบุคลากร

(๔) เสนอแนะและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการบริหารบุคคลแก่มหาวิทยาลัย

(๕) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างใดอย่างหนึ่งแทน ก.บ.ม.

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ และที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๙ ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย เรียกโดยย่อว่า “ก.อ.ม.” ซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย โดยมีองค์ประกอบดังนี้

(๑) ประธานซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทผู้ทรงคุณวุฒิ

(๒) กรรมการซึ่งสภามหาวิทยาลัยเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่ง รองอธิการบดีและคณบดี

จำนวนสองคน

(๑) กรรมการที่เป็นข้าราชการประจำ พนักงานสายวิชาการ พนักงานสายปฏิบัติการ และผู้แทนสภาคณาจารย์ ซึ่งเป็นบุคลากรประจำเต็มเวลาที่ผ่านการทดลองปฏิบัติราชการแล้ว และไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งตาม (๒) ประเภทละหนึ่งคน รวมสี่คน โดยให้มีการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์วิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกจำนวนสามคน

(๕) ให้ผู้อำนวยการกองที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคลทำหน้าที่เลขานุการ

กรรมการตาม (๑) มีวาระการเป็นกรรมการตามเวลาของวาระในการดำรงตำแหน่งของตน

กรรมการตาม (๒) (๑) และ (๔) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี หากกรรมการตาม (๒)

พ้นจากตำแหน่งผู้บริหารก่อนครบวาระการเป็นกรรมการให้พ้นจากการเป็นกรรมการด้วย

หากตำแหน่งกรรมการว่างลงก่อนครบวาระ ให้แต่งตั้งบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่งแทนภายในสามสิบวัน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือไม่ถึงเก้าสิบวันจะไม่แต่งตั้งแทนก็ได้ ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการแทนมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับเวลาที่เหลืออยู่ของวาระของผู้ที่ตนดำรงตำแหน่งแทน

ในกรณีที่ประธานและกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งประธานและกรรมการใหม่ ให้ประธานและกรรมการปฏิบัติหน้าที่ไปก่อนจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งประธานหรือกรรมการขึ้นใหม่

กรณีตำแหน่งกรรมการว่างลงไม่ว่าด้วยเหตุใดและยังมีได้ดำเนินการแต่งตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ข้อ ๑๐ ให้ ก.อ.ม. มีหน้าที่ดังนี้

(๑) ทำหน้าที่แทนสภามหาวิทยาลัย ตามมาตรา ๖๑ และมาตรา ๖๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยการทำหน้าที่นี้ให้รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยและบุคลากรประจำมหาวิทยาลัยประเภทอื่นด้วย

(๒) รับและพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของบุคลากร

(๓) แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อทำการใดอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.อ.ม.

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๑๑ กรรมการตาม ข้อ ๗ (๒) (๓) (๔) (๕) และ ข้อ ๘ (๑) (๒) (๓) (๔) จะต้องไม่เป็นบุคคลคนเดียวกัน

ในกรณีที่ไม่สามารถหากรรมการในส่วนที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ครบถ้วนตาม ข้อ ๗ และ ข้อ ๘ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งบุคคลผู้มีคุณสมบัติใกล้เคียงแทน โดยคำแนะนำของอธิการบดี

ข้อ ๑๒ ในการประชุมของ ก.บ.ม. และ ก.อ.ม. ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๒

คุณสมบัติ การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๓ ข้าราชการต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดใน มาตรา ๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และให้นำข้อกำหนดนี้มาบังคับใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยโดยอนุโลม

ข้อ ๑๔ พนักงานมหาวิทยาลัย อาจเป็นชาวไทยหรือชาวต่างชาติที่ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่ง มีข้อผูกพันกับมหาวิทยาลัยตามสัญญาจ้าง โดยอาจกำหนดให้ทำหน้าที่ประจำเต็มเวลา หรือทำหน้าที่เฉพาะกิจที่เป็นไปตามสัญญาจ้าง ซึ่งอาจไม่ต้องปฏิบัติหน้าที่ประจำเต็มเวลาก็ได้ และอาจมีเงื่อนไขเฉพาะบุคคลตามสัญญาจ้างที่มีไว้กับมหาวิทยาลัย

พนักงานมหาวิทยาลัยทั่วไปเมื่อแรกบรรจุให้มีสัญญาจ้างฉบับแรกที่มีอายุสัญญาไม่เกินหนึ่งปี เมื่อผ่านการทดลองปฏิบัติราชการตาม ข้อ ๑๗ แล้ว จึงให้ต่อสัญญาเป็นการถาวร แต่ต้องได้รับการประเมินตาม ข้อ ๑๘ (๒) ทุกสามปี หรือในกรณีที่เห็นว่าจำเป็น ก.บ.ม. อาจกำหนดให้มีการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยผู้หนึ่งผู้ใดก่อนเวลาสามปีก็ได้

หากมหาวิทยาลัยเห็นว่าไม่มีความจำเป็นหรือสมควรที่จะให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้หนึ่งผู้ใด ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปแล้ว มหาวิทยาลัยอาจไม่ต่อสัญญาตาม วรรคสอง สำหรับผู้นั้น ก็ได้

พนักงานมหาวิทยาลัยเฉพาะกิจให้มีอายุของสัญญาจ้างตามเงื่อนไขที่จะได้ตกลงกันและระบุไว้ให้ ชัดเจนในสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๕ การกำหนดกรอบของตำแหน่ง และจำนวนของบุคลากรที่พึงมีในแต่ละหน่วยงานของ มหาวิทยาลัย รวมทั้งภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของแต่ละตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การกำหนดในวรรคแรกให้กำหนดคราวละสี่ปี โดยคำนึงถึงสถานะทางการเงิน ความมี ประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด โครงสร้างและภาระหน้าที่ของหน่วยงาน และต้อง สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๑๖ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นบุคลากรให้ใช้วิธีสอบแข่งขัน เว้นไว้แต่กรณีการบรรจุ และแต่งตั้งที่มีเหตุผลพิเศษดังต่อไปนี้จะใช้วิธีการคัดเลือกก็ได้

(๑) การบรรจุและแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งตามมาตรา ๑๘ (ก) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล เรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๒) ผู้ที่มีเงื่อนไขผูกพันอันเนื่องมาจากการรับทุนการศึกษา หรือเงื่อนไขอื่นๆ

(๓) ผู้มีความรู้ความสามารถ หรือประสบการณ์พิเศษ

(๔) ผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพและในระดับคุณวุฒิที่ขาดแคลนตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๕) กรณีเหตุพิเศษอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ตามที่ ก.บ.ม. เห็นสมควร หรือที่ ดำเนินการโดยวิธีสอบแข่งขันแล้วไม่ได้ผล

หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสินใจ การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชี ให้เป็นไป ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การบรรจุบุคคลเข้าเป็นบุคลากร โดยวิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีหรือจากผู้ได้รับคัดเลือกแล้วแต่กรณี

หมวด ๓

การประเมิน และการทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๗ ผู้ที่ได้รับการบรรจุเข้าเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ตาม ข้อ ๑๖ ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) กรณีข้าราชการให้ทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาหนึ่งปี และอาจขยายเวลาการทดลองปฏิบัติงาน ออกไปอีกได้ ตามที่คณะกรรมการตาม ข้อ ๑๘ เห็นสมควร เมื่อผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดย ได้ผลดีจึงให้มีสถานภาพเป็นข้าราชการโดยถาวรต่อไป

(๒) กรณีพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อแรกบรรจุให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างที่มีอายุสัญญาหนึ่งปี โดยให้ถือช่วงเวลาตามสัญญานี้เป็นการทดลองปฏิบัติงาน

เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาหนึ่งปี หาก ก.บ.ม. มีมติให้บุคลากรไม่ผ่านการประเมิน ให้ผู้เป็นข้าราชการ ออกจากราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้รับการต่อสัญญาจ้างหรือเลิกสัญญาจ้างแล้วแต่กรณี เว้นแต่กรณีที่ ก.บ.ม. เห็นว่าการให้บุคลากรผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจะบังเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง ก.บ.ม. จะมีมติให้ออกจากราชการหรือสิ้นสุดสัญญาก่อนเวลาหนึ่งปีก็ได้

ข้อ ๑๘ ให้ ก.บ.ม. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉพาะราย สำหรับบุคลากรที่จะได้รับการประเมินแต่ละคน เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามข้อ ๑๔ วรรคสอง และข้อ ๑๗ ตามหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยประกอบด้วย

- (๑) ผู้บังคับบัญชาระดับคณบดีหรือผู้ได้รับมอบหมาย เป็นประธาน
 - (๒) หัวหน้าส่วนงานย่อยที่บุคลากรสังกัดภายในหน่วยงานนั้น เป็นกรรมการ
 - (๓) ผู้ปฏิบัติงานการเจ้าหน้าที่ เป็นกรรมการและเลขานุการ
- การประเมินผู้ที่มีหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาให้ผู้ที่ทำหน้าที่บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้น ไปไม่น้อยกว่าหนึ่งชั้นทำหน้าที่เป็นผู้ประเมิน

ข้อ ๑๙ การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารบุคคลและนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเรื่องต่างๆ แล้วแต่กรณี ดังนี้

- (๑) เพื่อการเลื่อนเงินเดือนและค่าตอบแทน
- (๒) เพื่อการเลิกจ้างหรือต่อสัญญาจ้างในกรณีของพนักงานมหาวิทยาลัย
- (๓) อื่นๆ

ข้อ ๒๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๑๘ (๒) ให้ถือว่าสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นสิ้นสุดลง โดยให้มหาวิทยาลัยแจ้งให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ทราบผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น

ข้อ ๒๑ ให้ ก.บ.ม. จัดให้มีแบบการประเมินบุคลากรที่ใช้เป็นเครื่องมือมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยในแบบให้ระบุการประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐

- (๑) การประเมินผลงานให้มีข้อพิจารณาด้าน ปริมาณงาน คุณภาพงาน และความทันเวลา
- (๒) ในการประเมินคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน ก.บ.ม. อาจกำหนดคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสมของลักษณะภารกิจและสภาพการปฏิบัติของบุคลากร
- (๓) ในกรณีที่เห็นว่าจำเป็น ก.บ.ม. อาจกำหนดเงื่อนไขอื่นๆ ประกอบการประเมินด้วยก็ได้

ข้อ ๒๒ ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาจ้างในกรณีของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย

ข้อ ๒๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้กระทำปีละสองครั้งตามปีงบประมาณ โดยแบ่งช่วงเวลาครั้งละครึ่งปีงบประมาณ

ข้อ ๒๔ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ข้อ ๒๕ ให้ ก.บ.ม.จัดให้มีระบบการจัดเก็บผลการประเมิน เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ใน ข้อ ๑๕

หมวด ๔

เงินเดือน ค่าตอบแทน และการเลื่อนระดับ

ข้อ ๒๖ บุคลากรของมหาวิทยาลัยอาจได้รับค่าตอบแทนอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน ดังต่อไปนี้

- (๑) เงินเดือนข้าราชการหรือลูกจ้างตามระบบราชการ
- (๒) ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างจากงบประมาณแผ่นดิน
- (๓) ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย
- (๔) เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยที่สามารถจ่ายได้ตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น ค่าตอบแทนวิชาชีพ ค่าเช่าบ้าน ค่าเช่ารถยนต์ประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนเฉพาะกิจต่างๆ

ข้อ ๒๗ ในกรณีของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ ก.บ.ม. โดยการอนุมัติของสภามหาวิทยาลัย กำหนดค่าจ้างเป็นเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ของแต่ละตำแหน่ง โดยอาจจัดเป็นบัญชีเงินเดือนที่กำหนดระดับแรกเข้าและการเลื่อนอย่างเป็นระบบ หรืออาจจัดเป็นค่าตอบแทนหรือค่าจ้างเป็นจำนวนเงินเฉพาะตามทีละรายในสัญญาจ้างเป็นรายบุคคล หรือค่าจ้างโดยประเมินจากภาระงานที่อาจจัดทำขึ้นเป็นบัญชี หรือกำหนดเป็นเฉพาะกรณีก็ได้ ทั้งนี้ ให้ระบุแหล่งที่มาของเงินค่าตอบแทนว่ามาจากเงินรายได้ หรือเงินงบประมาณแผ่นดิน หรือทั้งสองแหล่งรวมกัน โดยคำนึงถึงฐานะทางการเงินของมหาวิทยาลัย ประสิทธิภาพของบุคลากร และการแข่งขันกับหน่วยงานในลักษณะเดียวกันทั้งในและต่างประเทศ

บัญชีตามวรรค ๑ ให้จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่การสอนหรือวิจัย ก.บ.ม. อาจพิจารณาอนุมัติให้แต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญสูงเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยให้ได้รับค่าจ้างสูงกว่าที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นก็ได้ ทั้งนี้โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๘ บุคลากรใดที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขที่สามารถรับเงินค่าตอบแทนที่จ่ายจากงบประมาณแผ่นดินได้ ให้จ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินโดยให้เป็นไปตามระเบียบราชการที่เกี่ยวข้อง ในกรณีที่จ่ายจากเงินงบประมาณแผ่นดินได้ไม่ครบตามจำนวนที่ระบุตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด หรือตามบัญชี ตามข้อ ๒๗ ให้เบิกจ่ายเพิ่มเติมจากเงินรายได้

ข้อ ๒๙ เงินค่าจ้างและค่าตอบแทนอื่นๆ ให้ถือเป็นความลับระหว่างบุคลากรกับมหาวิทยาลัยที่ไม่พึงเปิดเผยแก่ผู้อื่น แต่ต้องสามารถตรวจสอบได้ตามระบบตรวจสอบบัญชีที่เป็นมาตรฐาน จะเป็นเปิดเผยได้เฉพาะในระดับการบริหารระดับสูง เช่น ในระหว่างการพิจารณาของคณะกรรมการอำนวยการ หรือเปิดเผยต่อผู้บริหารระดับบน โยบาย เช่น นายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี คณบดี เว้นไว้แต่ระบบราชการจะได้กำหนดเป็นอย่างอื่น

ข้อ ๓๐ ให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินเดือนในสัปดาห์สุดท้ายของเดือนตามบัญชีเงินเดือนและวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด เงินค่าตอบแทนอื่นๆ ให้จ่ายเมื่อมีการตั้งเบิกซึ่งเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการโดยมิชักช้า

ข้อ ๓๑ การปรับเงินเดือนประจำปีของข้าราชการให้เป็นไปตามระบบราชการ

ในกรณีของพนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี จะต้องทำงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน และการปรับเงินเดือนให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี หลักเกณฑ์ในการปรับเงินเดือนประจำปี ให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ตามการเสนอของ ก.บ.ม. โดยให้พิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามข้อ ๑๕ (๑) ที่ได้ปฏิบัติตามในรอบปี ประกอบกับความสามารถในหน้าที่การงาน ความประพฤติ คุณภาพและปริมาณของงานที่ปฏิบัติ และหลักเกณฑ์หรือวิธีการอื่นๆ ที่ ก.พ.อ. และ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ที่ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นตามที่มหาวิทยาลัยอนุมัติ จะได้รับการปรับเงินเดือนและวุฒิให้ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

การอนุมัติปรับเงินเดือนตามวรรคหนึ่ง ให้มีผลหลังจากวันที่สำเร็จการศึกษาและรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยแล้ว

ข้อ ๓๓ การปรับเงินเดือนประจำปี ให้อธิการบดีพิจารณาอนุมัติโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๓๔ การให้บุคลากรดำรงตำแหน่งเป็น อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. และ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๕

การทำงาน วันหยุด และการลา

ข้อ ๓๕ วันหยุดของบุคลากร มีดังนี้

(๑) วันหยุดประจำปีสำคัญ คือ วันเสาร์และวันอาทิตย์ หรือวันอื่นที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๒) วันหยุดตามประเพณีนิยม คือ

ก. วันหยุดของทางราชการ

ข. วันหยุดประจำปีของมหาวิทยาลัย ซึ่งอธิการบดีมีคำสั่งให้หยุด

ค. กรณีฉุกเฉินอื่น ๆ ให้อยู่ในดุลยพินิจของอธิการบดี

ข้อ ๓๖ บุคลากรอาจลาหยุดได้ตามความจำเป็น สิทธิ ระเบียบวิธี และประเภทในการลาให้เป็นไปตามระเบียบราชการ

ข้อ ๓๗ การลาเพื่อไปศึกษา อบรม ฝึกอบรม ดูงาน ฝึกงาน ปฏิบัติการวิจัย เสนอผลงานทางวิชาการ ประชุม สัมมนา และปฏิบัติงานให้กับมหาวิทยาลัย ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่ ก.พ.อ. และ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๖

สวัสดิการ การสงเคราะห์ และการส่งเสริมความก้าวหน้า

ข้อ ๓๘ มหาวิทยาลัยต้องดูแล ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอาคารที่มีความมั่นคง แข็งแรง มีแสงสว่างเพียงพอ จัดให้มีบันไดหรือทางออกฉุกเฉิน มีระบบสัญญาณเตือนเพลิงไหม้และเครื่องดับเพลิง มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม มีระบบการกำจัดมูลฝอยที่ถูกสุขลักษณะ และมีการดูแลห้องน้ำและห้องสุขาสำหรับบุคลากรให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายที่ว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๓๙ มหาวิทยาลัยต้องจัดให้มีบริการทางการแพทย์และพยาบาล อุปกรณ์ในการรักษาพยาบาล เบื้องต้น และเครื่องมือในการปฐมพยาบาล เพื่อช่วยเหลือบุคลากรได้ทันทีที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย ในขณะที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

ข้อ ๔๐ มหาวิทยาลัยต้องจัดให้มีความช่วยเหลือในเรื่องการรักษาพยาบาลแก่บุคลากรในกรณีที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บในขณะที่มิได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

มหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนให้มีการตรวจสุขภาพให้แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี

ข้อ ๔๑ มหาวิทยาลัยต้องจัดให้มีกองทุนช่วยเหลือบุคลากร โดยมีทุนประเดิมจำนวนที่เหมาะสม โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย และให้จัดสรรเงินสมทบประจำทุกปีงบประมาณ การจ่ายเงินช่วยเหลือจากกองทุนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๔๒ นอกเหนือไปจากการจัดตั้งกองทุนตาม ข้อ ๔๑ แล้ว ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีระบบสวัสดิการสำหรับบุคลากร ตามหลักเกณฑ์วิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยข้อเสนอของ ก.บ.ม. ซึ่งอาจโดยการวางระเบียบไว้เป็นการเฉพาะ

ข้อ ๔๓ มหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนและให้โอกาสบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการในสาขาที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์โดยตรงกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ โดยถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่นับเป็นวันลา

ในกรณีที่บุคลากรประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรม หรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อการพัฒนาตนเอง มหาวิทยาลัยอาจอนุญาต โดยมีเงื่อนไขให้บุคลากรปฏิบัติงานทดแทนระยะเวลาที่ไปรับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาได้

ข้อ ๔๔ หลักเกณฑ์การให้ทุนการศึกษา การฝึกอบรม การลาศึกษาต่อในประเทศหรือต่างประเทศ รวมทั้งการลาเพื่อการวิจัย รวมทั้งการให้ทุนส่งเสริมการวิจัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของทางราชการ และหลักเกณฑ์วิธีการที่วิทยาลัยกำหนด

หมวด ๗

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๔๕ บุคลากรต้องเคร่งครัดในการรักษาวินัยและจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และกฎ ระเบียบอื่น ที่ ก.พ.อ. และ สภามหาวิทยาลัยกำหนด

นอกจากการรักษาวินัยตาม วรคหนึ่ง แล้ว บุคลากรยังต้องปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดอื่นๆ ในข้อต่อไปนี้อย่างเคร่งครัด

ข้อ ๔๖ บุคลากรต้องไม่กระทำการล่วงเกิน ลูกความ หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อนักศึกษาหรือบุคคลอื่น

ข้อ ๔๗ บุคลากรต้องไม่คัดลอกหรือแอบอ้างผลงานทางวิชาการหรือกระทำการละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

ข้อ ๔๘ บุคลากรต้องไม่กระทำการเข้าถึง โดยมีขอบซึ่งระบบคอมพิวเตอร์หรือข้อมูลสารสนเทศของมหาวิทยาลัย หรือของบุคคลอื่น

ห้ามบุคลากรกระทำการ ดักจับ ตัดต่อ เปลี่ยนแปลง แก้ไข ทำลายหรือทำให้สูญหายซึ่งข้อมูลสารสนเทศของมหาวิทยาลัย เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น โดยมิชอบ หรือเพื่อให้เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย

บุคลากรผู้ใดได้รับประโยชน์จากการกระทำตามข้อนี้ ให้ถือว่าเป็นผู้กระทำความผิดด้วย

ข้อ ๔๘ นอกจากที่กำหนดไว้ในที่อื่นๆ ของข้อบัญญัติว่าด้วยวินัยแล้ว พฤติกรรมต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นการกระทำที่ผิดวินัย

(๑) แข็งทึง ชื่อ อายุ ที่อยู่ ประวัติการเรียน หรือประวัติส่วนตัว หรือใช้วิธีการอันทุจริตเพื่อให้ได้มาซึ่งหลักฐานจำเป็นเพื่อแจ้งในใบสมัครเข้าทำงาน

(๒) ขาดงานเกิน ๓ วัน ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๓) ไม่เอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน มาสาย กลับก่อนเวลา ขาดงานบ่อย และได้รับการตักเตือนแล้วหลายครั้ง

(๔) ละทิ้งหน้าที่ในขณะที่ปฏิบัติงานโดยไม่แจ้งเหตุผล

(๕) จงใจทำให้ทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยเสียหาย เช่น ขโมย ช้อน เผา ทำลายอุปกรณ์ เอกสารหรือทรัพย์สินใดๆ ของมหาวิทยาลัย

(๖) นำความลับของมหาวิทยาลัยไปเปิดเผยหรือกระทำการอื่นใดเพื่อประโยชน์ของคนหรือผู้อื่น อันอาจทำให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหาย

(๗) เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยแล้วเข้าทำงานที่อื่นอีก โดยไม่ได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชา

(๘) เล่นการพนันหรือสิ่งอื่นใดที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในมหาวิทยาลัย

(๙) ผ่าฝืนข้อกำหนด ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือกระทำการอื่นใดเป็นเหตุให้ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของมหาวิทยาลัยเสียไป

(๑๐) กระทำการขู่เข็ญหรือทำร้ายบุคลากร นักศึกษา หรือบุคคลอื่น

(๑๑) กระทำการทุจริตเพื่อตนเองหรือผู้อื่น หรือฉ้อโกง หรือข่มขู่กักทรัพย์สิน รวมทั้งทรัพย์สินทางปัญญา หรือข้อมูลสารสนเทศซึ่งมหาวิทยาลัยสงวนสิทธิไว้

(๑๒) ปลอมแปลงเอกสารของมหาวิทยาลัย หรือใช้เอกสารปลอมเพื่อนำมาเบิกหรือใช้รับสิทธิประโยชน์จากมหาวิทยาลัยหรือบุคคลอื่น หรือนิติบุคคลอื่น

(๑๓) ได้รับการลงโทษ หรือถูกลงโทษซ้ำ แต่ยังคงพฤติกรรมให้เห็นว่าไม่มีความสำนึกผิดหรือหลาบจำ

(๑๔) มียาเสพติดให้โทษ หรือสารเสพติด หรือสารเคมีหรือเคมีวัตถุอันผิดกฎหมาย ไว้ในครอบครอง ไม่ว่าจะเพื่อเสพหรือจำหน่าย

(๑๕) แสดงความไม่พอใจเมื่อถูกผู้บังคับบัญชาตักเตือนหรือพยายามจะกระทำความผิดซ้ำอีก

(๑๖) นำหรือปล่อยให้ผู้อื่นนำทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยไปใช้นอกมหาวิทยาลัย เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่นโดยมิได้รับอนุญาต

- (๑๓) ทะเลาะวิวาทหรือทำลายความสงบภายในมหาวิทยาลัย หรือในสถานที่อื่น
- (๑๔) แจ้งเท็จหรือรายงานเท็จเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- (๑๕) ขูยงปลุกปั่นให้ผู้อื่นกระทำความผิดหรือก่อให้เกิดความแตกสามัคคีขึ้นในมหาวิทยาลัย
- (๑๖) สนับสนุนหรือให้ความช่วยเหลือ หรือร่วมมือในการกระทำความผิด รวมทั้งการเตรียมการ หรือวางแผนในการกระทำความผิด หรือได้กระทำความผิดไปแล้วแต่บางส่วน
- (๑๗) กระทำความผิดจริยธรรม หรือจรรยาบรรณของพนักงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
- (๑๘) กระทำการอื่นใดนอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้น ทำให้เสื่อมเสียเกียรติและชื่อเสียงของตนเอง และมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๕ ผู้บังคับบัญชาจะต้องมอบหมายงานที่มีคุณภาพและปริมาณอันเหมาะสม รวมทั้งให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และขอบเขตความรับผิดชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้บังคับบัญชาจะอ้างตนว่าไม่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเป็นเหตุหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบไม่ได้

ข้อ ๕๐ ผู้บังคับบัญชาจะต้องดูแลทุกข้อ และอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติดีปฏิบัติชอบ และอยู่ในระเบียบวินัยอันดีอยู่เสมอ

ข้อ ๕๑ ผู้บังคับบัญชาจะต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม และประพฤติตนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อเป็นตัวอย่างอันดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อ ๕๒ บุคลากรผู้ใดที่พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเพราะกระทำความผิด ไม่มีสิทธิสมัครเข้าทำงานในมหาวิทยาลัยอีก

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๒



(ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ภาวิช ทองโรจน์)
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์