

(สำเนา)

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๖

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ และ
มาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
สภามหาวิทยาลัยบูรพา ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖ จึงออกข้อบังคับไว้
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๕๖”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ฉบับลงวันที่
๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑
ฉบับลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑
ฉบับลงวันที่ ๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

(๔) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๑
ฉบับลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

(๕) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๑
ฉบับลงวันที่ ๒๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๑

(๖) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒
ฉบับลงวันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

(๗) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๒
ฉบับลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

(๘) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๒
ฉบับลงวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒

(๙) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๕๓
ฉบับลงวันที่ ๒๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๓

(๑๐) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๕๔
ฉบับลงวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔

(๑๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๕๔ ฉบับลงวันที่ ๑๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔

(๑๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ฉบับลงวันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔

(๑๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๕ ฉบับลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(๑๔) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๑๔) พ.ศ. ๒๕๕๕ ฉบับลงวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๕

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างมหาวิทยาลัยบูรพา

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐

“บุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย” หมายความว่า ผู้ซึ่งมิใช่เป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยบูรพา

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๖ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพาเรียกโดยย่อว่า “ก.บ.บ.” ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

- | | |
|---|-----------------------|
| (๑) อธิการบดี | เป็นประธานกรรมการ |
| (๒) ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยจำนวนไม่เกินสี่คน โดยอย่างน้อยต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมาย และด้านบริหารองค์กร | เป็นกรรมการ |
| (๓) กรรมการสภามหาวิทยาลัยตามมาตรา ๑๙ (๕) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ | เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง |
| (๔) รองอธิการบดีซึ่งอธิการบดีกำหนดไม่เกินสองคน | เป็นกรรมการ |
| (๕) ประธานสภาพนักงาน | เป็นกรรมการ |
| (๖) หัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๙ (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งคัดเลือกกันเองให้เหลือสี่คน | เป็นกรรมการ |
| (๗) หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี | เป็นเลขานุการ |
- อธิการบดีมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอีกไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ
- ให้อธิการบดีเลือกกรรมการหนึ่งคนเป็นรองประธานกรรมการ

การคัดเลือกหัวหน้าส่วนงานตาม (๖) ให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิการบดีประกาศกำหนด
เมื่ออธิการบดีได้รับรายชื่อกรรมการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้อธิการบดีประกาศรายชื่อคณะกรรมการ
ให้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อ ๗ กรรมการตามข้อ ๖ (๒) และ (๖) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่ได้
นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่งกรรมการตามข้อ ๖ (๒) และ (๖) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการประเภทนั้น
- (๔) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท
หรือความผิดลหุโทษ
- (๕) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

กรณีที่กรรมการตามข้อ ๖ (๒) หรือ (๖) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระให้อธิการบดีดำเนินการเพื่อแต่งตั้ง
ผู้ดำรงตำแหน่งแทนภายในเก้าสิบวัน และให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง อยู่ในตำแหน่งเพียงวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน
ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้ประกาศแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการ
ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่

ข้อ ๘ คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

- (๑) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
- (๒) กำหนดมาตรฐานการบริหารงานบุคคลและจรรยาบรรณที่พึงมีในมหาวิทยาลัย วินัยและการรักษาวินัย
การดำเนินการทางวินัย และการออกจากงาน
- (๓) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
- (๔) กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างและอัตราของวงเงินที่จะพึงใช้เพื่อการบริหารงานบุคคล
- (๕) อนุมัติ อนุญาต ให้ความเห็นชอบ สั่งการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ
สภามหาวิทยาลัยตามที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไข
เพิ่มเติม ตามที่สภามหาวิทยาลัยได้รับมอบหมาย หรือข้อบังคับกำหนด
- (๖) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญาประกาศนียบัตรวิชาชีพหรือคุณวุฒิอย่างอื่น เพื่อประโยชน์ในการ
บรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานหรือลูกจ้างในมหาวิทยาลัย กำหนดอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับ และตำแหน่งที่
ควรแต่งตั้ง
- (๗) ติความวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้
- (๘) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- (๙) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล
- (๑๐) แต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ
- (๑๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามข้อบังคับนี้
- (๑๒) ปฏิบัติงานอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายหรือตามที่ระบุในข้อบังคับอื่นของมหาวิทยาลัย
การกำหนดตาม (๒) (๓) และ (๔) เมื่อสภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบแล้วให้ใช้บังคับได้



ข้อ ๙ การประชุมคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานและรองประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

ในการประชุมถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับกรรมการผู้ใด กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าร่วมประชุมในเรื่องนั้น

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

หมวด ๒

การกำหนดตำแหน่งการบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๐ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานและลูกจ้าง ต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

- (๑) ภายใต้งบข้อ ๑๑ (๒) (ค) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีและไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๔) สำเร็จการศึกษาตามที่ ก.บ.บ. กำหนด

(ข) ลักษณะต้องห้าม

- (๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
 - (๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด
 - (๓) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักงานหรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น
 - (๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
 - (๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
 - (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย
 - (๗) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก และพ้นโทษมายังไม่ถึงห้าปี เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 - (๘) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
 - (๙) เคยถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้
 - (๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือกระทำการทุจริตในการสอบระหว่างการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา
- ในกรณีที่มิเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย ก.บ.บ. อาจอนุมัติให้บรรจุแต่งตั้งบุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติทั่วไปตาม (ก) (๑) และหรือ (๒) ในส่วนที่เกี่ยวกับอายุไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ก็ได้

ความใน (ก) (๒) ในส่วนที่เกี่ยวกับอายุไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์ มิให้นำมาใช้บังคับกับผู้ดำรงตำแหน่งตาม ข้อ ๑๒ (๓) (ก) (ข) (ค) และ (ง) เฉพาะที่เป็นหัวหน้าส่วนงานและรองหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๙ (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ ทั้งนี้ หัวหน้าส่วนงานและรองหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๙ (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ ต้องมีอายุไม่เกิน ๗๐ ปีบริบูรณ์ในวันสุดท้ายของการปฏิบัติงาน เว้นแต่ในสาขาขาดแคลนและสาขาหายากตาม ก.บ.บ. ประกาศกำหนด ในกรณีที่มีความจำเป็นและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อส่วนงานและมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยจะยกเว้นให้เป็นกรณีพิเศษ เฉพาะรายก็ได้

ข้อ ๑๑ พนักงานและลูกจ้างมีดังนี้

(๑) พนักงานมี ๒ ประเภทได้แก่

(ก) พนักงานเต็มเวลา

(ข) พนักงานบางส่วนเวลา

(๒) ลูกจ้างมี ๓ ประเภทได้แก่

(ก) ลูกจ้างที่ทำงานด้านบริการที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

(ข) ลูกจ้างที่มหาวิทยาลัยจ้างเพื่อทำงานเฉพาะเรื่องหรือเฉพาะช่วงระยะเวลา

(ค) ลูกจ้างชาวต่างประเทศที่มหาวิทยาลัยจ้างตามที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

ข้อ ๑๒ ตำแหน่งพนักงาน มีดังต่อไปนี้

(๑) คณาจารย์ประจำ ให้มีตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

(ก) ศาสตราจารย์

(ข) รองศาสตราจารย์

(ค) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(ง) อาจารย์

(จ) ตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(๒) พนักงานสนับสนุนวิชาการ ให้มีตำแหน่งทางวิชาชีพ และตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

(ก) ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

(ข) ผู้เชี่ยวชาญ

(ค) ผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะ

(ง) ผู้ชำนาญการ

(จ) ผู้ปฏิบัติงานตามวิชาชีพ

(ฉ) ตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(๓) ผู้บริหาร ให้มีตำแหน่งทางการบริหาร ดังนี้

(ก) อธิการบดี

(ข) รองอธิการบดี

(ค) ผู้ช่วยอธิการบดี

(ง) หัวหน้าส่วนงานและรองหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา

พ.ศ. ๒๕๕๐

(จ) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนดด้วยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งพนักงานเต็มเวลาให้ดำรงตำแหน่งคณาจารย์ประจำหรือตำแหน่งพนักงานสนับสนุนวิชาการหรือตำแหน่งผู้บริหารให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน และรองหัวหน้าส่วนงานตามมาตรา ๙ (๓) และ (๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยจะแต่งตั้งจากพนักงานเต็มเวลาหรือบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยก็ได้

ผู้ได้รับแต่งตั้งให้มีตำแหน่งทางวิชาการตาม (๑) (ก) (ข) และ (ค) ต้องเป็นคณาจารย์ประจำและเป็นพนักงานเต็มเวลาที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้ว

พนักงานเต็มเวลาซึ่งดำรงตำแหน่งตาม (๒) (ก) (ข) (ค) และ (ง) อาจได้รับแต่งตั้งให้มีตำแหน่งทางวิชาการได้ตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

พนักงานบางส่วนเวลา พนักงานสนับสนุนวิชาการ และลูกจ้างตามข้อ ๑๑ (๒) (ค) อาจได้รับแต่งตั้งให้มีตำแหน่งทางวิชาการได้ตามเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และวิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๓ พนักงานและลูกจ้าง จะมีตำแหน่งใด ประเภทใด มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอย่างไร และมีลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงานจำนวนเท่าใด ให้ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด โดยให้คำนึงถึงกรอบอัตราค่าจ้างและอัตราของวงเงินที่กำหนดตามข้อ ๘ (๔)

ข้อ ๑๔ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานและลูกจ้าง จากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด ยกเว้นข้อ ๑๕ วรรคสามและวรรคสี่

ข้อ ๑๕ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายจัดทำสัญญาจ้างกับผู้ผ่านกระบวนการสรรหาหรือคัดเลือกตามข้อ ๑๔ และเมื่อผู้ใดปฏิบัติงานครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาและผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนดแล้ว ให้บรรจุผู้นั้นเป็นพนักงานและลูกจ้างต่อไป

การทดลองปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง และเงื่อนไขต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้ ก.บ.บ. กำหนดในสัญญาจ้างตามความจำเป็นและเหมาะสม ทั้งนี้ต้องไม่ขัดกับกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย

ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน และรองหัวหน้าส่วนงานตามข้อ ๑๒ (๓) (ข) (ค) และ (ง) ซึ่งก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยให้เป็นพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร และปฏิบัติงานเต็มเวลา ต้องทำสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย โดยไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน

ผู้ที่ได้รับการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีไม่ต้องทำสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ ส่วนงานใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงาน เข้าเป็นพนักงานหรือลูกจ้างเป็นกรณีพิเศษแตกต่างไปจากที่กำหนดตามข้อ ๑๓ หรือข้อ ๑๔ หรือข้อ ๒๒ ให้เสนอ ก.บ.บ. พิจารณา เมื่อ ก.บ.บ. อนุมัติ ให้กำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และเงินเดือนที่จะได้รับ แล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

ในกรณีที่มีความจำเป็น ส่วนงานใดอาจเสนอขอจ้างพนักงานหรือลูกจ้างที่ทำงานเป็นบางส่วนเวลาก็ได้ โดยให้ดำเนินการตามวรรคหนึ่ง



ข้อ ๑๗ พนักงานผู้ใดไปดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามข้อ ๑๒ (๓) ให้ได้รับค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งบริหารตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

การได้รับค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งบริหารตามวรรคหนึ่ง ไม่ตัดสิทธิของพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งทางวิชาการในการได้รับเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการที่ตนครองอยู่

ข้อ ๑๘ พนักงานเต็มเวลาตามข้อ ๑๑ (๑)(ก) หรือลูกจ้างที่ทำงานด้านบริการที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีตามข้อ ๑๑ (๒)(ก) ผู้ใดพ้นจากตำแหน่ง และออกจากงานไปปฏิบัติงานพิเศษตามความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

ข้อ ๑๙ พนักงานเต็มเวลาตามข้อ ๑๑ (๑)(ก) หรือลูกจ้างที่ทำงานด้านบริการที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีตามข้อ ๑๑ (๒)(ก) ผู้ใดพ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปแล้ว และไม่ใช้กรณีออกจากงานเพราะกระทำผิดวินัย ถ้าสมัครเข้าทำงานและมหาวิทยาลัยต้องการรับผู้นั้นเข้าเป็นพนักงาน ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

ข้อ ๒๐ มหาวิทยาลัยอาจย้ายพนักงานเต็มเวลาตามข้อ ๑๑ (๑)(ก) หรือลูกจ้างที่ทำงานด้านบริการที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีตามข้อ ๑๑ (๒)(ก) ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในส่วนงานเดียวกันหรือต่างส่วนงานได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

ข้อ ๒๑ การเลื่อนตำแหน่งพนักงานเต็มเวลาตามข้อ ๑๑ (๑)(ก) หรือลูกจ้างที่ทำงานด้านบริการที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีตามข้อ ๑๑ (๒)(ก) ให้อธิการบดีหรือผู้บังคับบัญชาที่ ก.บ.บ. กำหนด เป็นผู้สั่งเลื่อนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

หมวด ๓

เงินเดือนเงินประจำตำแหน่งการเลื่อนเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนพิเศษ

ข้อ ๒๒ อัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดตามข้อเสนอแนะของ ก.บ.บ.

ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งของอธิการบดีให้เป็นไปตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ค่าตอบแทนและเงินประจำตำแหน่งของรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน และรองหัวหน้าส่วนงาน ให้เป็นไปตามที่อธิการบดีกำหนดแต่ไม่เกินกรอบอัตราสูงสุดที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๒๓ การเลื่อนเงินเดือนให้พนักงานเต็มเวลาตามข้อ ๑๑ (๑)(ก) หรือลูกจ้างที่ทำงานด้านบริการที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีตามข้อ ๑๑ (๒)(ก) ในแต่ละปี ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมาย พิจารณาและสั่งโดยคำนึงถึงคุณภาพ ปริมาณงาน ผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงาน และผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัยและจรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้าง ตลอดจนความสามารถและความอุทิศสภาวะในการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

ข้อ ๒๔ พนักงานเต็มเวลาตามข้อ ๑๑ (๑)(ก) หรือลูกจ้างที่ทำงานด้านบริการที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตามข้อ ๑๑ (๒)(ก) อาจได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาทำงานและในวันหยุดตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนดตามมติคณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สิน

ข้อ ๒๕ พนักงานเต็มเวลาตามข้อ ๑๑ (๑)(ก) หรือลูกจ้างที่ทำงานด้านบริการที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตามข้อ ๑๑ (๒)(ก) อาจได้รับเงินเพิ่มพิเศษเงินประจำตำแหน่งเงินรางวัลหรือเงินช่วยเหลืออื่นๆ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนดด้วยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๖ ให้มีกองทุนสำหรับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสำหรับการให้ประโยชน์ตอบแทนพิเศษ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ส่วนงานหรือหน่วยงานภายในส่วนงานใด มีรายได้และนำส่งเงินสมทบส่วนกลางได้สูงกว่าอัตราที่กำหนด โดยคณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สิน ให้ส่วนงานหรือหน่วยงานภายในส่วนงานนั้นจัดประโยชน์ตอบแทนพิเศษให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เป็นจำนวนเงินรวมกันไม่เกินวงเงินที่คณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สินประกาศกำหนด และให้ส่วนงานหรือหน่วยงานภายในส่วนงานดังกล่าว นำส่งเงินจำนวนไม่น้อยกว่าวงเงินที่คณะกรรมการบริหารการเงินและทรัพย์สินประกาศกำหนดเข้ากองทุนตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๒๗ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดจะได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินเพิ่มพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง เงินรางวัลหรือเงินช่วยเหลืออื่นๆ จำนวนเท่าใด ให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบโดยตรง

การเปิดเผยข้อมูลตามวรรคหนึ่งต่อผู้ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องถือเป็นการกระทำผิดวินัย

หมวด ๔

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๘ ผู้บริหารทุกระดับ มีหน้าที่พัฒนาและฝึกอบรม หรือส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคนดี คุณธรรม และจริยธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

พนักงานเต็มเวลาตามข้อ ๑๑ (๑)(ก) หรือลูกจ้างที่ทำงานด้านบริการที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีตามข้อ ๑๑ (๒)(ก) อาจได้รับการพิจารณาจากมหาวิทยาลัยเพื่อเข้าสู่การดำเนินการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี

มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีเข็มเครื่องหมายของมหาวิทยาลัย สำหรับมอบให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานติดต่อกันในระยะเวลาหนึ่ง เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้

ชั้นของเข็มเครื่องหมาย ลักษณะ ขนาด การติดหรือประดับ รวมถึงผู้มีสิทธิติดหรือประดับเข็มเครื่องหมาย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

หมวด ๕

วันทำงานและการลา

ข้อ ๒๙ จำนวนวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปีของพนักงานและลูกจ้าง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

การลาของพนักงานและลูกจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

การลงเวลาการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างให้ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

หมวด ๖
ระบบการประเมิน

ข้อ ๓๐ ให้อธิการบดีสำหรับรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี และหัวหน้าส่วนงานทุกส่วนงาน และหัวหน้าส่วนงานสำหรับพนักงาน และลูกจ้าง ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องอย่างน้อยปีละครั้ง ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และตามสัญญาจ้าง

ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างตามวรรคหนึ่ง ไปใช้เป็นหลักในการพิจารณาดำเนินการใดๆ อันเกี่ยวกับพนักงานและลูกจ้างนั้น รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีหรือการเลื่อนตำแหน่งด้วย

ข้อ ๓๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องเปิดโอกาสให้ผู้รับการประเมินแสดงข้อมูล ข้อเท็จจริง เพื่อสนับสนุนหรือหักล้างโต้แย้งได้

ข้อ ๓๒ กรณีที่ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานเต็มเวลาตามข้อ ๑๑ (๑)(ก) หรือลูกจ้างที่ทำงานด้านบริการที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีตามข้อ ๑๑ (๒)(ก) ผู้ใดต่ำกว่ามาตรฐาน ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓๐ ดำเนินการให้พนักงานและลูกจ้างผู้นั้นมีโอกาสพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

เมื่อได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวรรคหนึ่งแล้ว ในการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งต่อไป ให้ ก.บ.บ. แต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเป็นประธาน และกรรมการอื่นอีกจำนวนสี่คน เพื่อดำเนินการประเมิน หากผลการพิจารณาปรากฏว่าพนักงานเต็มเวลาตามข้อ ๑๑ (๑)(ก) หรือลูกจ้างที่ทำงานด้านบริการที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีตามข้อ ๑๑ (๒)(ก) ผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐาน ให้คณะกรรมการเฉพาะกิจรายงาน ก.บ.บ. เพื่อพิจารณาว่าจะสมควรให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปหรือจะให้ออกจากงาน

กรณีที่ ก.บ.บ. มีมติให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป ให้ผู้นั้นอยู่ปฏิบัติงานต่อไปอีกหนึ่งรอบการประเมินผลการทำงาน และให้คณะกรรมการเฉพาะกิจตามวรรคสองดำเนินการประเมินอีกครั้ง หากผลการปฏิบัติงานยังต่ำกว่ามาตรฐานอีกให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

กรณีที่ ก.บ.บ. มีมติให้ผู้นั้นออกจากงานตามวรรคสอง ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจ สั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน กรณีที่ผู้รับการประเมินถูกสั่งให้ออกจากงาน ให้มีสิทธิอุทธรณ์ผลการประเมินตามวรรคสองและวรรคสี่ต่อ ก.บ.บ. ได้ภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการประเมิน

หมวด ๗
วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๓ พนักงานและลูกจ้างต้องรักษาวินัยและจรรยาบรรณตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

ข้อ ๓๔ พนักงานและลูกจ้างต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ



ข้อ ๓๕ พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และ
ดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์
ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้
เป็นการทุจริตต่อหน้าที่และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๖ พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของมหาวิทยาลัย
การปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของมหาวิทยาลัย
หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัยอันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย
อย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๗ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความ
ซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัย
อย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๘ พนักงานและลูกจ้างต้องสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย
อุทิศเวลาให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่าง
ผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน

ข้อ ๓๙ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้
เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน การกระทำความผิดเป็นการกระทำ
ผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๐ พนักงานเต็มเวลาและลูกจ้างต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่น
ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นกิจการของมหาวิทยาลัยและได้รับมอบหมาย
จากอธิการบดี

ข้อ ๔๑ พนักงานและลูกจ้างต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน
มิให้เสื่อมเสียโดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ
ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่าง
ร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๒ พนักงานและลูกจ้างกระทำการใดอันเป็นการคัดลอกหรือลอกเลียนผลงานการขอแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งทางวิชาการหรือผลงานการขอกำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะ ผู้เชี่ยวชาญ
และผู้เชี่ยวชาญพิเศษของผู้อื่นโดยมิชอบ หรือนำผลงานทางวิชาการหรือผลงานการขอกำหนดตำแหน่ง
ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษของผู้อื่นมาเป็นของตนหรือจ้างวาน
ใช้ผู้อื่นทำผลงานการขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการหรือผลงานการขอกำหนดตำแหน่งผู้ชำนาญการ
ผู้ชำนาญการวิชาชีพเฉพาะ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษในนามตน ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๓ พนักงานและลูกจ้างแก้ไขผลการเรียนหรือผลการสอบของนิสิตและนักเรียนโดยมิชอบ ถือเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๔ พนักงานและลูกจ้างซึ่งมีหน้าที่ในการออกข้อสอบหรือดำเนินการเกี่ยวข้องในการจัดทำข้อสอบ และนำข้อสอบไปเปิดเผยโดยมิชอบ ถือเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๕ พนักงานและลูกจ้างต้องไม่ล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์เชิงชู้สาวกับนิสิตหรือนักเรียน การล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์เชิงชู้สาวกับนิสิตหรือนักเรียนโดยใช้อุบายล่อลวง ชูชู้ญ ช่มชื่นใจ หรือเสนอประโยชน์ตอบแทน ถือเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๖ พนักงานและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด ในการกำหนดจรรยาบรรณตามวรรคหนึ่ง ให้ ก.บ.บ. รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน และลูกจ้างประกอบด้วย

จรรยาบรรณที่กำหนดขึ้นจะกำหนดว่าการประพฤติผิดจรรยาบรรณในเรื่องใดเป็นความผิดวินัย หรือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงด้วยก็ได้

ข้อ ๔๗ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชา ดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดหรือทำทัณฑ์บน

พนักงานและลูกจ้างผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้องหรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่งหรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

ข้อ ๔๘ ผู้บังคับบัญชาผู้ใด เมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานและลูกจ้างผู้ใด กระทำความผิดวินัย ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยตามหมวด ๘ ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลับแก้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชา ผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๙ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัยจึงต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๘

โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ลดเงินเดือน

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก



หมวด ๘
การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๐ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัยหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑๔ ว่าพนักงานและลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยผู้นั้นโดยเร็ว

หลักเกณฑ์และวิธีการในการดำเนินการทางวินัย ให้เป็นไปตามระเบียบที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนดด้วยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ระเบียบตามวรรคสองต้องคำนึงถึงความเที่ยงธรรม ประโยชน์ของมหาวิทยาลัย และความรวดเร็วในการดำเนินการ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาได้ชี้แจงแสดงหลักฐานอย่างเป็นธรรมด้วย

ข้อ ๕๑ ในระหว่างดำเนินการทางวินัย ผู้บังคับบัญชาจะสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนก็ได้ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพักงาน หรือการสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน และผลแห่งการสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

ข้อ ๕๒ เมื่อผลการดำเนินการทางวินัยปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๑๔ ลงโทษตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิดและในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใด

พนักงานและลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือน ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยหรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน

พนักงานและลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

ผู้ใดถูกลงโทษไล่ออก ไม่มีสิทธิรับผลประโยชน์ตามสิทธิของผู้นั้น เว้นแต่ถูกลงโทษปลดออกให้ได้รับผลประโยชน์ตามสิทธิของผู้นั้น เสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากงานตามที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

ข้อ ๕๓ พนักงานและลูกจ้าง ซึ่งพ้นจากงานอันมิใช่เพราะเหตุตาย อาจถูกดำเนินการทางวินัย เพราะมีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนพ้นจากงานได้ แต่ต้องดำเนินการทางวินัยภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พ้นจากงานทั้งนี้ตามที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

หมวด ๙
การออกจากงาน

ข้อ ๕๔ พนักงานและลูกจ้างออกจากงานเมื่อ

- (๑) ถึงแก่ความตาย
- (๒) ครบเกษียณการปฏิบัติงาน
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก



- (๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๕) มหาวิทยาลัยบอกเลิกสัญญาจ้างเมื่อผลการประเมินไม่ผ่านหรือตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้าง
- (๖) ถูกสั่งลงโทษไล่ออก
- (๗) ถูกสั่งลงโทษปลดออก
- (๘) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ ในกรณีของพนักงานตำแหน่งบริหาร ซึ่งก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
- (๙) พ้นจากตำแหน่งตามอธิการบดี ในกรณีของรองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดี ซึ่งก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
- (๑๐) พ้นจากตำแหน่งตามหัวหน้าส่วนงาน ในกรณีของรองหัวหน้าส่วนงาน ซึ่งก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
- (๑๑) ขาดคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งนั้น ในกรณีของพนักงานตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
- (๑๒) ถูกถอดถอนโดยสภามหาวิทยาลัย ในกรณีของรองอธิการบดีหรือหัวหน้าส่วนงาน ซึ่งก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
- (๑๓) ถูกถอดถอนโดยอธิการบดี ในกรณีของผู้ช่วยอธิการบดีและรองหัวหน้าส่วนงาน ซึ่งก่อนดำรงตำแหน่งผู้บริหารเป็นบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๕ หลักเกณฑ์ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ของพนักงานและลูกจ้าง ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

ในกรณีที่พนักงานและลูกจ้างขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งทางการเมืองทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

ข้อ ๕๖ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดลาออกเพื่อสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการหรือกิจการของมหาวิทยาลัย ถ้าประสงค์จะกลับมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยภายหลังเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานดังกล่าว ให้อธิการบดีมีอำนาจทำสัญญากับบุคคลผู้นั้นและกำหนดเงื่อนไขในการรับกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้โดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๗ เมื่อพนักงานและลูกจ้างผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้าง เมื่อพ้นจากราชการทหารแล้ว อธิการบดีจะรับผู้นั้นกลับเข้าทำงานโดยให้นับเวลาระหว่างไปรับราชการทหารเป็นเวลาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยก็ได้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนด

ข้อ ๕๘ พนักงานเต็มเวลาและลูกจ้างผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณการปฏิบัติงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณของมหาวิทยาลัย



หมวด ๑๐

ค่าชดเชย

ข้อ ๕๙ พนักงานเต็มเวลาตามข้อ ๑๑ (๑)(ก) หรือลูกจ้างที่ทำงานด้านบริการที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตามข้อ ๑๑ (๒)(ก) ออกจากงานตามข้อ ๕๔ (๑) และ (๒) ให้มหาวิทยาลัยจ่ายค่าชดเชยให้ตามหลักเกณฑ์และอัตรา ที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนดด้วยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

สำหรับพนักงานเต็มเวลาตามข้อ ๑๑ (๑)(ก) หรือลูกจ้างที่ทำงานด้านบริการที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตามข้อ ๑๑ (๒)(ก) ที่บรรจุก่อนวันที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และออกจากงานตามข้อ ๕๔ (๓) ให้มหาวิทยาลัย จ่ายค่าชดเชยตามหลักเกณฑ์และอัตราที่ ก.บ.บ. ประกาศกำหนดด้วยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๑๑

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๖๐ ให้มีคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยคณะหนึ่งประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

(๒) กรรมการซึ่งเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี จำนวนหนึ่งคน

(๓) กรรมการซึ่งเลือกจากหัวหน้าส่วนงาน จำนวนสองคน

(๔) กรรมการซึ่งเลือกจากพนักงานและลูกจ้างซึ่งเป็นคณาจารย์ประจำและมีได้ดำรงตำแหน่งตาม (๒)

และ (๓) จำนวนสองคน และจากพนักงานและลูกจ้างซึ่งมิใช่คณาจารย์ จำนวนสองคน

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งกรรมการตาม (๑) (๒) (๓) และ (๔) เลือกจากบุคคลภายนอก จำนวนสามคน โดยเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมาย และด้านบริหารองค์กร ด้านละหนึ่งคน

ให้อธิการบดีแต่งตั้งเลขานุการคนหนึ่ง และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้อีกไม่เกินสองคน

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกกรรมการตาม (๒) (๓) และ (๔) ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

คณะกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสองปี

ข้อ ๖๑ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยมีหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่ง ลงโทษ ไล่ออก ปลดออก ลดเงินเดือน ตัดเงินเดือน ภาคทัณฑ์ และคำสั่งให้ออกจากงาน และพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ในการนี้ ให้มีอำนาจแต่งตั้งอนุกรรมการเพื่อทำการใดๆ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำ มหาวิทยาลัยได้พิจารณาวินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์เสร็จสิ้นแล้ว ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อมีมติ

ข้อ ๖๒ การพิจารณาการประชุมและการคัดค้านกรรมการ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ ๖๓ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดถูกส่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออก ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับทราบคำสั่ง

ข้อ ๖๔ พนักงานและลูกจ้างผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือมีความคับข้องใจ อันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ประจำมหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่วันเกิดเหตุให้ร้องทุกข์

ข้อ ๖๕ ในกรณีที่มีปัญหาในการดำเนินการตามข้อบังคับนี้ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๖ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ประจำมหาวิทยาลัย คณะอนุกรรมการ หรือบุคคล ซึ่งได้รับการแต่งตั้งตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือตามมติของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยบูรพา รวมถึงมติของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลดังกล่าวข้างต้น ซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ คงมีฐานะเป็นคณะกรรมการดังกล่าวต่อไป และทำหน้าที่ตามที่ได้รับแต่งตั้ง หรือเลือกตั้งจนกว่าจะครบวาระตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือจะได้มีการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งตามข้อบังคับนี้ หรือทำหน้าที่ตามที่ได้รับแต่งตั้ง หรือเลือกตั้งจนกว่าจะได้มีการแต่งตั้งหรือเลือกตั้งคณะกรรมการดังกล่าวขึ้นใหม่ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๗ ในระหว่างที่ยังไม่ได้กำหนดระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ หรือวิธีการตามข้อบังคับนี้ ให้นำข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีการ ที่มีอยู่เดิมมาใช้ไปพลางก่อนโดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ จนกว่าจะมีการกำหนดข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีการตามข้อบังคับนี้

การดำเนินการทางวินัยที่ยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้บังคับอยู่ในขณะกระทำความผิด และกำหนดโทษ จนกว่าจะเสร็จสิ้น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๖

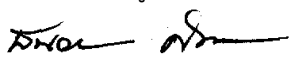
(ลงชื่อ)

เกษม สุวรรณกุล

(ศาสตราจารย์เกษม สุวรรณกุล)

นายกสภามหาวิทยาลัยบูรพา

สำเนาถูกต้อง



(นางธนวรรณ คีตกัมปนาท)

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป