



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรให้มีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ มาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ ประกอบกับมาตรา ๑๙ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ และมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ และครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๓ มกราคม ๒๕๖๐ จึงมีมติเห็นชอบให้ออกข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“ก.อ.ร.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

“ก.อ.ร.” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาวินัยอุทธรณ์และร้องทุกข์

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

“สายวิชาการ” หมายความว่า ข้าราชการหรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัย
กาฬสินธุ์ที่เป็นคณาจารย์ประจำ

“สายสนับสนุน” หมายความว่า ข้าราชการหรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัย
กาฬสินธุ์ซึ่งมิใช่คณาจารย์ประจำ

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๔ บรรดากฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดให้
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษามีหน้าที่ต้องปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติให้นำมาใช้บังคับแก่
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยอนุโลม

การใดที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ.
กำหนดโดยอนุโลม

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในการตีความหรือวินิจฉัยกรณีที่มีปัญหาขัดข้องเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อบังคับนี้หรือ
ในกรณีที่ข้อบังคับนี้มิได้กำหนดไว้ให้สภามหาวิทยาลัยวินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยของสภามหาวิทยาลัย
ให้เป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า
เพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย โดยมีมุ่งหมายให้บุคลากรได้รับการ
พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ
มีคุณภาพชีวิตที่ดี

ข้อ ๗ การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม
ดังต่อไปนี้

(๑) การรับบุคคลเพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของ
บุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรมและประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(๒) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กรและลักษณะ
ของงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

(๓) การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นต้องเป็นธรรมและ
ตรวจสอบได้โดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ

(๔) การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปตามหลักแห่งความยุติธรรม

(๕) การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

ข้อ ๘ ผู้ที่จะเข้ารับราชการเป็นข้าราชการ หรือผู้ที่จะเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องมี
คุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

หมวด ๒ คณะกรรมการ

ข้อ ๙ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ เรียกโดยย่อว่า “ก.บ.ม.” ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดี เป็นประธาน

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัยจำนวนห้าคน ซึ่งแต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมาย และด้านการพัฒนาองค์กร หรือการบริหารจัดการ อย่างน้อยด้านละหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๓) ผู้แทนผู้บริหารจำนวนสามคน ซึ่งเลือกกันเองจากผู้ดำรงตำแหน่งคณบดีจำนวนสองคน และเลือกกันเองจากผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ และหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ทั้งที่เป็นส่วนราชการและส่วนงานภายในจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๔) ผู้แทนบุคลากรจำนวนสองคน ซึ่งเลือกตั้งจากบุคลากรสายวิชาการ จำนวนหนึ่งคน และสายสนับสนุนจำนวนหนึ่งคน โดยมาจากการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด เป็นกรรมการ

(๕) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการ

(๖) รองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้ผู้อำนวยการกองที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กรรมการตาม (๒) (๓) และ (๔) มีวาระในตำแหน่งคราวละสองปี หากกรรมการตาม (๓) พ้นตำแหน่งผู้บริหารก่อนครบวาระให้พ้นจากการเป็นกรรมการด้วย

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้ดำเนินการเพื่อได้มาซึ่งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างภายในหกสิบวัน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการให้มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งตามวรรคสามอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

กรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลง ไม่ว่าด้วยสาเหตุใด และยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ให้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการตาม (๒) (๓) และ (๔) ก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน

ในกรณีที่กรรมการตาม (๒) (๓) และ (๔) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่การดำเนินการยังไม่ได้มาซึ่งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการใหม่จะได้รับการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๐ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการตามข้อ ๙ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการประเภทนั้น

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนวิกลจริต คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ข้อ ๑๑ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) เสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายและแผนด้านการบริหารงานบุคคลต่อมหาวิทยาลัย และหรือ สภามหาวิทยาลัย

(๒) พิจารณากลับกรอง ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่ต้อง ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยการออกประกาศ เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดตามที่ ก.บ.ม. มอบหมาย

(๕) พิจารณากรอบอัตรากำลัง จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการและพนักงาน ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อขออนุมัติสภามหาวิทยาลัย

(๖) กำกับ ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๑๒ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ภาพสิทธิ์ โดยเรียกละย่อว่า “ก.อ.ร.ม.” ประกอบด้วย

(๑) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธาน

(๒) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกด้านบริหารการอุดมศึกษา กฎหมาย และบริหารงานบุคคล โดยความ เห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยจำนวนสี่คน เป็นกรรมการ

(๓) ตัวแทนผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือ หัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ที่มีใช้กรรมการสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเลือก กันเองจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๔) ตัวแทนบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๕) ตัวแทนบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งจำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(๖) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการ

ให้ผู้อำนวยการกองที่รับผิดชอบงานด้านบริหารงานบุคคล เป็นเลขานุการ

หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งกรรมการตาม (๔) และ (๕) ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ประธานและกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระให้ดำเนินการเพื่อได้มาซึ่งกรรมการแทน ตำแหน่งที่ว่างภายในหกสิบวัน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการให้ มีผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

ให้ผู้ได้รับการแต่งตั้งตามวรรคห้าอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

กรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลง ไม่ว่าด้วยสาเหตุใด และยังมีได้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการ แทนตำแหน่งที่ว่างอยู่ ให้คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ให้ดำเนินการให้ได้มาซึ่งประธานและกรรมการ ก่อนครบวาระการดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า เก้าสิบวัน เว้นแต่กรรมการตาม (๖)

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่การดำเนินการยังไม่ได้มาซึ่งกรรมการใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการใหม่จะได้รับการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๓ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการตามข้อ ๑๒ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการประเภทนั้น

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนวิกลจริต คนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ข้อ ๑๔ ให้ ก.อ.ร.ม. มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) พิจารณา และวินิจฉัยการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

(๒) พิจารณา และวินิจฉัยการร้องทุกข์ของข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในกรณีที่เห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

(๓) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อทำการใดในอำนาจหน้าที่ของ ก.อ.ร.ม.

(๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

เมื่อ ก.อ.ร.ม. พิจารณาเรื่องอุทธรณ์และร้องทุกข์ในเรื่องใดไปแล้ว ให้รายงานสภามหาวิทยาลัยทราบ

ข้อ ๑๕ การประชุม ก.บ.ม. และ ก.อ.ร.ม. ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัยมาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๓

การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ ๑๖ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งข้าราชการ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่ ก.พ.อ. กำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่ ก.พ.อ. กำหนดโดยอนุโลม และตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๗ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด ส่วนพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. กำหนด โดยอนุโลม และในกรณีมีความจำเป็นให้ ก.บ.ม. มีอำนาจกำหนดขึ้นเพิ่มเติมตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยก็ได้

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอนตำแหน่งทางวิชาการสำหรับข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ การกำหนดกรอบตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา กำหนดระดับตำแหน่ง การแต่งตั้งข้าราชการ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่แสดงความเป็นผู้ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด มาใช้บังคับโดยอนุโลม

/ข้อ ๑๘ การกำหนด...

ข้อ ๑๘ การกำหนดกรอบของตำแหน่งข้าราชการ หรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาจะให้มีในสำนักงานอธิการบดี คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก และหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และกองหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง จำนวนเท่าใด และเป็นตำแหน่งใด ประเภทใด สายงานใด ระดับใด รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

การกำหนดตามวรรคหนึ่งให้มีการกำหนดคราวละสี่ปี โดยคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน ความประหยัด โครงสร้างของหน่วยงาน และต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

ข้อ ๑๙ ให้อธิการบดี เป็นผู้บังคับบัญชาตามข้อบังคับนี้ โดยมอบหมายให้รองอธิการบดี คณบดี หรือผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ วิทยาลัย และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง ทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมายก็ได้

ข้อ ๒๐ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นข้าราชการ หรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยให้ใช้วิธีสอบแข่งขัน เว้นแต่จะมีเหตุผลพิเศษดังต่อไปนี้จะใช้วิธีการคัดเลือกก็ได้

(๑) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งตามมาตรา ๑๘ (ก) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

(๒) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับทุนการศึกษา

(๓) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพ และในระดับคุณวุฒิที่ขาดแคลนตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๔) กรณีการบรรจุและแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ

(๕) กรณีที่มีเหตุผลพิเศษอื่น และเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินการคัดเลือกตามความเหมาะสมก็ได้

หลักสูตร วิธีการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีให้เป็นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่ผ่านกระบวนการสอบแข่งขันหรือการคัดเลือก

ข้อ ๒๑ ผู้ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ หรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดตามข้อ ๒๐ ให้ทดลองปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์แก่การสอนหรือวิจัยหรือการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญสูงเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นก็ได้ ทั้งนี้ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๓ การแต่งตั้งข้าราชการ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งวิชาการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

ให้ผู้ดำรง...

ให้ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีสิทธิใช้ตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ แล้วแต่กรณี เป็นคำนำหน้านามเพื่อแสดงวิทยฐานะได้ตลอดไป

การแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

การแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๒๔ การรับโอนข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและมีใช้ข้าราชการการเมือง และการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น มาเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการรับโอนข้าราชการที่มีใช้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และมีใช้ข้าราชการการเมืองและการรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น มาเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

หมวด ๔

ระบบการจ้าง และสัญญาจ้างสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๒๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องทำสัญญาจ้างตามแบบที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๖ ให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจทำสัญญาจ้างและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๒๗ เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดผ่านการทดลองปฏิบัติงาน ให้ทำสัญญาจ้างปฏิบัติหน้าที่ราชการจนถึงวันสุดท้ายของปีงบประมาณที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๒๘ ข้าราชการ หรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ เมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์และจะพ้นจากการเป็นข้าราชการ หรือจะพ้นจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาในสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้น มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์หากมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่การสอนหรือวิจัย และมีความประสงค์ที่จะให้ผู้นั้นปฏิบัติงานอยู่ต่อไป มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาให้ผู้นั้นเป็นข้าราชการ หรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต่อไปจนถึงสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ได้

หลักเกณฑ์การพิจารณาตามวรรคหนึ่งให้อยู่ภายใต้มาตรา ๑๙ และมาตรา ๗๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

ในระหว่างการต่อเวลาการปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ข้าราชการ หรือพนักงาน

/ในสถาบันอุดมศึกษา...

ในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการต่อเวลาการปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานจะดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทผู้บริหารตามมาตรา ๑๘ (ข) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และงานบริหารอื่นตามที่ ก.พ.อ. กำหนดมิได้

การต่อเวลาการปฏิบัติราชการ หรือปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

หมวด ๕

การให้ได้รับเงินเดือนและค่าจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติราชการและผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้าง และการเลื่อนระดับ

ข้อ ๒๙ การให้ข้าราชการ ได้รับเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง ในอัตราใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

การให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ได้รับอัตราค่าจ้าง ในอัตราใดให้เป็นไปตามกฎหมาย และมติคณะรัฐมนตรีกำหนด

การให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ได้รับค่าตอบแทน และเงินประจำตำแหน่ง ในอัตราใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. และ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอาจได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ หรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิหรือความสามารถเป็นพิเศษก็ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับเงินประจำตำแหน่งหรือตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตามกฎหมาย ก.พ.อ. ให้ได้รับค่าตอบแทนรายเดือนเท่ากับอัตราเงินประจำตำแหน่งที่ได้รับ

ข้อ ๓๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาอาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๑ การเลื่อนข้าราชการหรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น และการให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๓๒ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการเป็นประจำทุกปีงบประมาณปีละสองครั้ง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพของผลงาน ปริมาณงาน ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ความอดุสาหะ การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ และความเหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อใช้ในการพิจารณาแต่งตั้ง การเพิ่มค่าจ้างค่าตอบแทน

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการให้เป็นไปตามที่ ก.พ.อ. และ ก.บ.ม. กำหนด

การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเป็นประจำทุกปีงบประมาณปีละสองครั้ง โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพของผลงาน ปริมาณงาน ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ความอดุสาหะ การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ และความเหมาะสมกับตำแหน่งเพื่อใช้ในการพิจารณาแต่งตั้ง การเพิ่มค่าจ้างค่าตอบแทน

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๓ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการหรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในรอบการประเมิน โดยพิจารณาจากผลการประเมินตามข้อ ๓๒ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ซึ่งต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด

การเลื่อนเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายมีคำสั่งเลื่อนเงินเดือนตามข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา เว้นแต่ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาเสนอแนะไม่ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามวรรคหนึ่ง อธิการบดีจะสั่งการให้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขดังกล่าวก็ได้

การเลื่อนเงินเดือนของผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน

ข้อ ๓๔ ข้าราชการหรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ

หมวด ๖

การปฏิบัติงาน การลา และสิทธิประโยชน์

ข้อ ๓๕ วันเวลาทำงาน วันหยุดราชการ และวันหยุดตามประเพณีให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

สภามหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีวันเวลาทำงาน หรือวันหยุดแตกต่างกันไปหรือเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยในการจัดการเรียนการสอนหรือการจัดทำกิจกรรมอื่นก็ได้

การลา จำนวนวันลา ประเภทของการลา สิทธิ และการได้รับเงินเดือนระหว่างลาของข้าราชการให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ

การลา จำนวนวันลา ประเภทของการลา สิทธิ และการได้รับค่าจ้างระหว่างลาของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการโดยอนุโลมหรือตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๖ ให้นุเคราะห์ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. หรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๗ ให้มหาวิทยาลัยสนับสนุนข้าราชการ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือไปเข้าร่วมโครงการแลกเปลี่ยนข้าราชการ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษากับสถาบันอุดมศึกษาหรือสถาบันทางวิชาการอื่นทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ โดยให้ถือว่าการลาดังกล่าวเป็นการไปปฏิบัติหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาและให้ผู้ได้รับอนุญาตให้ลานั้นยังคงได้รับเงินเดือนประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนอื่นในระหว่างลาได้ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. หรือ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๗
สวัสดิการสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๓๘ เครื่องแบบ เครื่องหมาย หรือเครื่องแต่งกายของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

บัตรประจำตัวของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ข้อ ๓๙ สิทธิในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ข้อ ๔๐ มหาวิทยาลัยอาจจัดให้มีกองทุนสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อเป็นสวัสดิการก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีสิทธิได้รับสวัสดิการ สิทธิประโยชน์เพิ่มเติมจากข้อบังคับนี้ ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

หมวด ๘
การเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

ข้อ ๔๒ มหาวิทยาลัยมีหน้าที่ดำเนินการ ให้มีการเพิ่มพูนผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อให้มีคุณภาพ คุณธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๔๓ บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบเต็มตามความรู้ความสามารถ

ข้อ ๔๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติราชการ

ข้อ ๔๕ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาเสนอแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ.อ. หรือ ก.บ.ม. กำหนด แล้วแต่กรณี

ผลการประเมินตามวรรคหนึ่งให้นำไปใช้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการด้วย

หมวด ๙

การออกจากราชการและการออกจากงาน

ข้อ ๔๖ การออกจากราชการของข้าราชการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๔๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดไม่ผ่านการประเมินทดลองปฏิบัติงานตามระยะเวลาตามที่ ก.บ.ม.กำหนด ให้มหาวิทยาลัยพิจารณายกเลิกสัญญาทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ ๔๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับผลการประเมินระดับพอใช้หรือต่ำกว่าเป็นเวลาสองครั้งติดต่อกันจะถูกเลิกสัญญาจ้างเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณนั้น แม้จะมีระยะเวลาของสัญญาจ้างเหลืออยู่ก็ตาม

ข้อ ๔๙ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) ถูกสั่งให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือมีลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๘
- (๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๕) ถูกเลิกสัญญา
- (๖) ถูกสั่งปลดออก หรือไล่ออก
- (๗) สิ้นปีงบประมาณที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (๘) เจ็บป่วยจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (๙) หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติงาน บกพร่องในหน้าที่ หรือประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
- (๑๐) มีการเลิกหรือยุบหน่วยงานหรือตำแหน่งที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่หรือดำรงอยู่ เว้นแต่ทางมหาวิทยาลัยยังมีความจำเป็นที่จะให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป
- (๑๑) ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางมหาวิทยาลัยได้

(๑๒) ถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่ผลการสอบสวนไม่อาจลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรงได้ แต่สภามหาวิทยาลัยมีมติว่าถ้าให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

(๑๓) รับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

(๑๔) เหตุอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๕๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดประสงค์จะลาออก ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับ ล่วงหน้าก่อนวันที่ขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้อธิการบดี

/หรือรองอธิการบดี...

หรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้พิจารณา เมื่ออธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายสั่งอนุญาตแล้ว จึงจะถือว่าพ้นจากการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอาจยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าน้อยกว่าสามสิบวันก็ได้

ในกรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าอธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งงานของมหาวิทยาลัยจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาหกสิบวันนับแต่วันลาออกก็ได้

หมวด ๑๐

จรรยาบรรณ วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๑ จรรยาบรรณของข้าราชการ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๒ วินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

ข้อ ๕๓ การดำเนินการทางวินัย หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนพิจารณา การลงโทษทางวินัย การออกจากราชการของข้าราชการ และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

หมวด ๑๑

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๕๔ ข้าราชการและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน มีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัยได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๕๕ ข้าราชการผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ ก.อ.ร. ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.อ.ร. กำหนด

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัยได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่พอใจในคำวินิจฉัยอุทธรณ์ หรือในกรณีที่ ก.อ.ร. หรือ สภามหาวิทยาลัย วินิจฉัยอุทธรณ์ไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลา ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

ข้อ ๕๖ ข้าราชการหรือพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อสภามหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ถูกระทำหรือได้รับคำสั่ง

ข้อ ๕๗ ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.อ.ร. หรือ สภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณีโดยเร็ว

ข้อ ๕๘ การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามข้อ ๕๔ และ ข้อ ๕๕ วรรคสอง การร้องทุกข์ตามข้อ ๕๖ และการดำเนินการให้เป็นไปตามคำวินิจฉัยของ ก.อ.ร. หรือสภามหาวิทยาลัย ตามข้อ ๕๗ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ ให้สภามหาวิทยาลัยดำเนินการให้แล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนดในข้อบังคับตามวรรคหนึ่งซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๙ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ดำเนินการอยู่ก่อนข้อบังคับนี้และ ยังไม่เสร็จสิ้น ให้อยู่ภายใต้ข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานก่อนข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานจนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้น มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ ๖๑ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ (ก.บ.ม.) ตามข้อบังคับนี้ ภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ

ในกรณีที่ข้อบังคับนี้กำหนดให้ ก.บ.ม. ดำเนินการใด ให้ ก.บ.ม. ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน หนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง หากไม่สามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาดังกล่าวให้แจ้งสภามหาวิทยาลัยทราบและอาจให้ขยายออกไปได้อีกไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐



(นายวินัย วิทยานุกุล)

กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ทำหน้าที่แทน

นายกสภามหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์