



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
พ.ศ.๒๕๕๑

โดยที่เป็นการสมควรออกข้อบังคับ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ และมาตรา ๑๘(๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.๒๕๔๗ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๔๑(๗/๒๕๕๑) เมื่อวันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๑ จึงมีมติออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และประกาศอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏ

พิบูลสงคราม

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน ศูนย์ หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

“พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหรือเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

“พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ทำงานในมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสายวิชาการ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป

“พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ทำงานในมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสายสนับสนุนงานวิชาการ โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณแผ่นดินหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป

“อาจารย์ประจำตามสัญญา” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสายวิชาการเป็นการชั่วคราวตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งได้รับการจ้างเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในสายสนับสนุนงานวิชาการเป็นการชั่วคราวตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย

“สัญญา” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สัญญาจ้างอาจารย์ประจำตามสัญญา สัญญาจ้างเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๖ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) ประกอบด้วย

- (๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ
- (๒) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล จำนวนไม่น้อยกว่า ๒ คน เป็นกรรมการ
- (๓) รองอธิการบดี จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
- (๔) คณบดี จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ
- (๕) ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน ศูนย์หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ จำนวน ๒ คน เป็นกรรมการ

(๖) ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง
 (๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นกรรมการและเลขานุการ
 (๘) ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ
 การได้มาซึ่งกรรมการตาม (๒) ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งโดยคำแนะนำของ
 อธิการบดี
 การได้มาซึ่งกรรมการตาม (๓) (๔) และ (๕) ให้กรรมการแต่ละประเภทคัดเลือก
 กันเอง

ข้อ ๗ กรรมการตามข้อ ๖(๒) (๓) (๔) และ (๕) มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี และอาจ
 ได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

ข้อ ๘ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) บริหารงานบุคคลเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงาน
 ในสถาบันอุดมศึกษา
- (๒) กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการ
 พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
- (๓) กลั่นกรองการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการพลเรือนใน
 สถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา
- (๔) พิจารณากรอบอัตราค่าจ้าง การกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างของ
 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
- (๕) พิจารณาดำเนินการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือน
 ในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
- (๖) พิจารณาหลักเกณฑ์ เงื่อนไข ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่ออก
 ตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไข
 เพิ่มเติม เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย
- (๗) พิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องวินัยและการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย
 ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
- (๘) เสนอแนะ ให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา
- (๙) ช่วยงานสภามหาวิทยาลัยตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย และให้ความเห็นแก่
 อธิการบดีตามที่อธิการบดีปรึกษา

(๑๐) แต่งตั้งคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน เพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

(๑๑) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย และ/หรือเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานในสถาบัน อุดมศึกษา

(๑๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย หรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๕ การประชุมของคณะกรรมการ ให้นำข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๗ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด ๒

การกำหนดตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๑๐ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) เป็นผู้เต็มใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ เป็นคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ.

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงาน พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติราชการหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

(๗) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๘) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความคิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ

(๑๐) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาหรือตามกฎหมายอื่น

(๑๑) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

(๑๒) เป็นผู้ออกจากราชการตามโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด

ข้อ ๑๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามี ๔ ประเภท ดังนี้

- (๑) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ
- (๒) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน
- (๓) อาจารย์ประจำตามสัญญา
- (๔) เจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มีสิทธิที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ โดยให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งทำหน้าที่สอนและวิจัย ได้แก่

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์
- (๕) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(ข) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี
- (๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๕) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ

เทียบเท่าคณะ

(๖) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต
ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

(๗) ตำแหน่งอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(ก) ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

(๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ

(๓) ระดับชำนาญการ

(๔) ระดับปฏิบัติการ

(๕) ระดับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๓ มหาวิทยาลัยจะมีพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งใด ประเภทใด ลักษณะใด
จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้ ก.บ.ม. กำหนด
โดยให้คำนึงถึงวงเงินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากสำนักงบประมาณและงบประมาณเงินรายได้ของ
มหาวิทยาลัย รวมถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน

ข้อ ๑๔ ให้ ก.บ.ม. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาไว้เป็น
บรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดง ประเภทชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ และความ
รับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น ก.บ.ม. อาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานใน
สถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดก็ได้

หมวด ๓

ภาระงาน

ข้อ ๑๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและตาม
ภาระงานขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง

ข้อ ๑๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการ ต้องมีภาระงานหลัก คือ สอนและวิจัย
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานักศึกษาและพัฒนานักศึกษา โดยมีเกณฑ์ภาระงาน
ขั้นต่ำต้องไม่น้อยกว่าสามสิบห้าหน่วยภาระงานต่อสัปดาห์ โดยเป็นภาระงานสอนไม่น้อยกว่าสิบห้าหน่วย
ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์

ข้อ ๑๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน ต้องมีภาระงานตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่ง และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

เกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่น้อยกว่าสามสิบห้าหน่วย
ภาระงานต่อสัปดาห์ โดยไม่นับรวมเวลาพักกลางวัน

ให้ผู้บังคับบัญชาจัดทำข้อตกลงภาระงานขึ้นต่ำเป็นลายลักษณ์อักษร โดยให้ผู้บังคับบัญชา และพนักงานมหาวิทยาลัยลงลายมือชื่อไว้ด้วย ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาอาจกำหนดภาระงานอื่นเพิ่มเติมเป็นการ เฉพาะตัวได้ตามความเหมาะสม

หมวด ๔

การจ้าง การบรรจุ การแต่งตั้ง และค่าจ้าง

ข้อ ๑๘ การจ้าง การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้จ้างหรือบรรจุและ แต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๙ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้าง หรือบรรจุและแต่งตั้งพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ทุกตำแหน่ง ยกเว้นตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

ข้อ ๒๐ อัตราค่าจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามบัญชีค่าจ้าง ที่สภา มหาวิทยาลัยกำหนด และถ้าปรากฏว่าบัญชีค่าจ้างที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสม ให้ ก.บ.ม. พิจารณาปรับบัญชีค่าจ้างให้ เหมาะสม โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๑ ให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายทำสัญญาจ้างกับผู้ที่ผ่านกระบวนการ สรรหาและคัดเลือกพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา

การทดลองการปฏิบัติงานและเงื่อนไขต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ให้ ก.บ.ม. กำหนดตามความ จำเป็นและเหมาะสม โดยให้ออกเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดผ่านการทดลองการปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่กำหนด และ ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาต่อไป

ข้อ ๒๒ ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะจ้างหรือบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานด้านใดเป็นพิเศษ หรือขาด คุณสมบัติตามข้อ ๑๐(ก)(๑) เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เสนอ ก.บ.ม. พิจารณา เมื่อคณะกรรมการ อนุมัติให้จ้างหรือบรรจุ และได้กำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้งและค่าจ้างที่จะได้รับ โดยความเห็นชอบจากสภา มหาวิทยาลัยแล้ว ให้อธิการบดีสั่งจ้างหรือบรรจุและแต่งตั้งได้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ในกรณีที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๐(ก)(๒) คือ มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ ให้จ้างเป็นอาจารย์ ประจำตามสัญญาหรือเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญา แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง หรือเพื่อประโยชน์ ในด้านความเป็นเลิศทางวิชาการของ มหาวิทยาลัย ก.บ.ม. ด้วยความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย อาจอนุมัติให้จ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการได้

ข้อ ๒๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ได้พ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปปฏิบัติงานตามความประสงค์หรือโครงการของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับค่าจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๔ ถ้าตำแหน่งบริหารของมหาวิทยาลัยว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ อธิการบดีอาจสั่งให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งชั่วคราวได้

ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น ในกรณีที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ เป็นกรรมการ หรือให้อำนาจหน้าที่อย่างใดก็ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการ หรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้นในระหว่างรักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี

หมวด ๕

สวัสดิการ

ข้อ ๒๕ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลหรือเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามความจำเป็นและเหมาะสม โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ห้ามจ่ายเงินตอบแทนแก่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาซึ่งออกจากงานเพราะกระทำผิดวินัย

หมวด ๖

การเลื่อนและเพิ่มค่าจ้าง การเลื่อนแต่งตั้ง การย้าย

ข้อ ๒๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ให้ถือว่าผู้นั้นมีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบเป็นค่าชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัล หรือได้รับการเลื่อนค่าจ้าง หรือเลื่อนตำแหน่ง แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๗ ให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้สั่งเลื่อนตำแหน่ง หรือเพิ่มค่าจ้างเฉพาะพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ผ่านการประเมินประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณงาน ผลงาน ความอดุสาหะและการรักษาวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๘ มหาวิทยาลัยอาจย้ายพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่ง ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในส่วนงานเดียวกันหรือต่างส่วนงานได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๗

วันทำงาน การลา

ข้อ ๒๕ จำนวนวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปีของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๐ การลามี ๗ ประเภท

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอลบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๕) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (๖) การลาเข้ารับการตรวจเลือดหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (๗) การลาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ตามหมวด ๗

หลักเกณฑ์และวิธีการลาให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๘

การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๑ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาและฝึกอบรมผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งปัจจุบันและอนาคต

ข้อ ๓๒ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ก.บ.ม. อาจกำหนดให้มีการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

- (๑) การไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (๔) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (๕) การแลกเปลี่ยนคณาจารย์หรือพนักงาน
- (๖) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาพนักงานใน

สถาบันอุดมศึกษา

หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ทั้งนี้ ให้มุ่งไปในทางที่จะทำให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในอนาคตได้ดีขึ้น

กรณีจะเป็นการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อ หรือวิธีการอื่นๆ ให้ขึ้นอยู่กับลักษณะหน้าที่ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละราย

หมวด ๕

จรรยาบรรณ วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาจรรยาบรรณตามที่บัญญัติไว้ในข้อบังคับว่าด้วย จรรยาบรรณข้าราชการสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

การดำเนินการทางจรรยาบรรณ ให้นำข้อบังคับ ว่าด้วย การดำเนินการทางจรรยาบรรณมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๔ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๓๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องสุภาพเรียบร้อย และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยหรือไม่เป็นการรักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ควรเสนอความเห็นทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่ง หากผู้บังคับบัญชาอื่นยื่นให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

ข้อ ๓๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๗ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย ใช้ความอุตสาหะวิริยะเต็มกำลังของตน ด้วยความมุ่งหมายให้กิจการนั้นๆ บรรลุถึงซึ่งความสำเร็จ

พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องมาปฏิบัติตรงตามเวลาที่ ก.บ.ม. กำหนด จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

ข้อ ๓๙ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาบรรณและมารยาทแห่งวิชาชีพของตน

ข้อ ๔๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องรักษาความสามัคคี และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีแก่มหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรแจ้ง ถือเป็นรายงานเท็จด้วย

ข้อ ๔๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มิควรได้ ถือเป็น การทุจริตต่อหน้าที่

ข้อ ๔๔ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใด ซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตน หรือแก่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๖ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษากระทำความผิดวินัยกรณีต่อไปนี้ ถือเป็น การกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อกันในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๒) ทุจริตต่อหน้าที่

(๓) กระทำความผิดวินัยกรณีใดกรณีหนึ่ง เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

(๔) จงใจปฏิบัติหรือกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๗ ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและคุณธรรมตระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย จะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๔๘ โทษทางวินัยมี ๔ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) งดบำเหน็จความชอบ

(๓) ตัดค่าจ้าง

(๔) ไล่ออก

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๕ การลงโทษพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่า ผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๕๐ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ ตัดค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาการลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำความผิดวินัยเล็กน้อย ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า มีเหตุอันควรลดโทษจะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาจะมีอำนาจลงโทษผู้ใดผู้บังคับบัญชาได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๕๑ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใด มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า

เมื่อคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนเสร็จแล้ว และคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาเห็นว่าได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ลงโทษไล่ออก

ข้อ ๕๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว อธิการบดียังมีอำนาจสั่งลงโทษไล่ออกได้ เว้นแต่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้นั้นตาย

ข้อ ๕๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงาน เพื่อรอฟังผลการสอบสวน หรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่า ผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๑๑

การออกจากงาน

ข้อ ๕๔ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (๕) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน
- (๖) ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (๗) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานประจำปีตามเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด
- (๘) ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ตามข้อ ๕๖ ข้อ ๕๗ ข้อ ๕๘ หรือตามเหตุผล

และความจำเป็นอื่น

(๙) ถูกสั่งลงโทษไล่ออก

ข้อ ๕๕ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่ออธิการบดี เพื่อให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาอนุญาต เมื่อสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาขอลาออกจากงานเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าอธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมายเห็นว่า จำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งงานของมหาวิทยาลัยจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันที่ขอลาออกก็ได้

ข้อ ๕๖ อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ในการสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง นอกจากกรณีที่ระบุไว้ในข้ออื่นแห่งข้อบังคับนี้แล้ว ให้ทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้ด้วย คือ

(๑) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดเจ็บป่วย จนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้

โดยสม่ำเสมอ

(๒) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใดๆ

(๓) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือขาดพื้นความรู้ อยู่ก่อนวันบรรจุ โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๑๐ หรือข้อ ๑๔

(๔) เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยไม่ได้รับการเลื่อนค่าจ้างประจำปี ให้สูงขึ้นติดต่อกัน ๓ ปี เว้นแต่กรณีค่าจ้างเพิ่มขึ้น

(๕) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๖) เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุก เว้นแต่กรณีถูกจำคุกในความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หากอธิการบดีเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย จะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างก็ได้

การออกจากงานหรือเลิกจ้างตาม (๒) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๕๗ เมื่อพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ หรือโครงการของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ ๕๘ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาคนใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุ เมื่อสิ้นปีงบประมาณของมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็น และเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจพิจารณาให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ซึ่งพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุปฏิบัติงานต่อไป โดยให้จ้างเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาครั้งละไม่เกินหนึ่งปีจนครบอายุ ๖๕ ปีบริบูรณ์ โดยนำเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ

หมวด ๑๒

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๕๙ ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม เป็นคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๐ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาอุทธรณ์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษากรณีถูกลงโทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ ตัดค่าจ้าง ไล่ออก

(๒) พิจารณาคำร้องทุกข์ของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ผู้เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

(๓) มีหน้าที่ช่วยสภามหาวิทยาลัย ปฏิบัติตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

(๔) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย เมื่อมีการดำเนินการในแต่ละเรื่องแล้วเสร็จ

ข้อ ๖๑ การประชุมของคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ต้องมีกรรมการร่วมประชุม ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรืออยู่แต่ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่ประธานมอบหมายทำหน้าที่ประธาน ถ้าประธานมิได้มอบหมายให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกรรมการผู้ใด กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้ามีเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๖๒ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ ดังนี้

(๑) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรง ได้แก่ โทษภาคทัณฑ์ งดบำเหน็จความชอบ หรือตัดค่าจ้าง ให้ผู้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยแล้ว ให้เสนอข้อวินิจฉัยต่อคณะกรรมการ เมื่อคณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยประการใด ให้ถือเป็นที่สิ้นสุด

(๒) การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยร้ายแรง ได้แก่ โทษไล่ออก ให้ผู้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันรับทราบคำสั่งลงโทษ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยแล้ว ให้เสนอข้อวินิจฉัยต่อสภามหาวิทยาลัย เมื่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาวินิจฉัยประการใด ให้ถือเป็นที่สิ้นสุด ในกรณีที่อธิการบดีสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงาน ให้นำความข้อ ๔๕ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๖๓ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษามีสิทธิร้องทุกข์ได้เมื่อ

(๑) เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย หรือมีความคับข้องใจเนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่เกิดสิทธิให้ร้องทุกข์ เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยประการใด ให้ถือเป็นที่สิ้นสุด ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย

(๒) ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ภายในสามสิบวัน นับตั้งแต่วันที่รับทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยแล้ว ให้เสนอข้อวินิจฉัยต่อคณะกรรมการ เมื่อ ก.บ.ม. วินิจฉัยประการใดให้ถือเป็นที่สิ้นสุด ในกรณีที่อธิการบดีสั่งให้ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงาน ให้นำความข้อ ๕๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๔ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาก่อนที่ข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมาก่อนที่ข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับ เป็นระยะเวลาปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๕๑

ร้อยตรี



(ประพาส ลิ้มปะพันธุ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม