



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานประชุม โทร. ๓๐๓๖ โทรสาร ๓๐๓๗
ที่ อว ๖๙.๒.๑.๒/ ๒๖๖ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖
เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

เรียน เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย/ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล/หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย

ตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ (สามัญ) เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้พิจารณาเห็นควรให้มีการแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ในหมวด ๑ ดังนี้

๑. ควรแก้ไข ข้อ ๖ ดังนี้

๑.๑ วรรคแรก เดิม “ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ก.บ.ม. ประกอบด้วย...”

แก้ไขเป็น “ให้ ก.บ.ม. ประกอบด้วย...”

๑.๒ วรรคสอง เดิม “ก.บ.ม. อาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล...”

แก้ไขเป็น “ก.บ.ม. อาจเสนอให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล...”

๒. ควรตัดข้อ ๗ (๗) ออก เนื่องจากอธิการบดีเป็นประธานที่ประชุม จะต้องมีการประชุมและหารือกันในที่ประชุมอยู่แล้ว

๓. ควรตัดข้อ ๘ ออก เนื่องจากไม่ควรกำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง เนื่องจากองค์ประกอบของ ก.บ.ม. แต่งตั้งโดยชื่อตำแหน่ง เมื่อเปลี่ยนผู้ดำรงตำแหน่งคนใหม่ ผู้นั้นก็สามารถเป็นกรรมการได้ทันที

สภามหาวิทยาลัยจึงมีมติมอบหมายให้มหาวิทยาลัยนำข้อเสนอแนะของที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ไปพิจารณาดำเนินการ

ต่อมา คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ในการประชุม ครั้งที่ ๒๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบในหลักการปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่อการบริหารงานบุคคลภายในมหาวิทยาลัย และเป็นการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยพัฒนาเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ ๒ ซึ่งทำให้การบริหารงานบุคคลมีความคล่องตัว สามารถจัดการด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และให้นำเสนอ “ร่าง” ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ดังกล่าว ต่อคณะกรรมการร่างประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย เพื่อพิจารณาต่อไป

คณะกรรมการร่างประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้พิจารณา “ร่าง” ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. แล้ว มีข้อสังเกตในประเด็นข้อที่ ๕๐ และ ๕๑ ของ “ร่าง” ข้อบังคับฯ ดังกล่าว เรื่องการอุทธรณ์และร้องทุกข์ เนื่องจากการอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นสิทธิของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทุกประเภท การจ้างอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ดังนั้น จึงมีมติให้แก้ไขถ้อยคำจากคำว่า “พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน” เป็น “ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” และมีมติเห็นชอบในหลักการโดยปรับแก้ไขถ้อยคำในร่างข้อบังคับดังกล่าวเล็กน้อย และให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาด้านกฎหมายของสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป

คณะกรรมการพิจารณาด้านกฎหมายของสภามหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบ “ร่าง” ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ตามที่เสนอ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ นั้น

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖ พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบ “ร่าง” ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ตามที่เสนอ และให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา ก่อนประกาศบังคับใช้ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง



(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินวง)

รองอธิการบดี

กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการบริหารฯ



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ.

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๓) และมาตรา ๓๑ วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุม ครั้งที่
เมื่อวันที่..... จึงออกข้อบังคับ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ.”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศ

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยแม่โจ้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. ๒๕๖๐

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานภายในของส่วนงาน

“หน่วยงานย่อย” หมายความว่า หน่วยงานย่อยภายในของส่วนงานหรือหน่วยงานย่อย
ภายใต้หน่วยงาน

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย และพนักงานส่วนงาน ซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ทั้งนี้ ให้ความหมายรวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ด้วย

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างประจำตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย” หมายความว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน

“พนักงานส่วนงาน” หมายความว่า บุคคลซึ่งมหาวิทยาลัยจ้างชั่วคราวรายเดือนโดยได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย และมีกำหนดเวลาจ้างที่แน่นอน

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง หัวหน้าฝ่าย

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกประกาศหรือคำสั่งเพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หากมีปัญหาในการปฏิบัติหรือตีความข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดคำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

คณะกรรมการ

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

(๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบันหรือสำนัก ผู้ช่วยอธิการบดี และประธานสภาพนักงาน เป็นกรรมการ

ให้อธิการบดีแต่งตั้งรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) และจะแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการดังกล่าวด้วยก็ได้

ก.บ.ม. อาจเสนอให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลจากภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาด้วยก็ได้

ให้นำข้อบังคับว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัยมาใช้ในการประชุม ก.บ.ม. โดยอนุโลม

ข้อ ๗ ก.บ.ม. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะนโยบายและแผนด้านการบริหารงานบุคคล แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย

(๒) กำหนดอัตรากำลัง กรอบตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(๓) กำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(๔) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

(๕) ร่างข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลเพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

(๖) วางระเบียบ และออกประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

(๗) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยการออกประกาศเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

(๘) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิการบดี เกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

(๙) แต่งตั้งคณะทำงาน คณะอนุกรรมการ หรือคณะบุคคล เพื่อช่วยเหลืองานของ ก.บ.ม. ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

หมวด ๒

พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน

ข้อ ๘ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานส่วนงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น

พระประมุข

(๓) หากเป็นชายจะต้องเป็นผู้พ้นภาระการรับราชการทหาร หรือได้รับการยกเว้น
การเป็นทหาร

(๔) เป็นผู้มีความแข็งแรง

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริต จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงานหรือถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากงาน
หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือหยุดงานเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๖) เป็นบุคคลล้มละลาย หรือเคยถูกศาลสั่งให้เป็นผู้เสมือนไร้ความสามารถ
หรือไร้ความสามารถ

(๗) เคยถูกต้องโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด
ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๘) เป็นบุคคลที่หลบหนีคดีอาญาหรือหลบที่คุมขัง

(๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ
องค์การมหาชนหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หน่วยงานเอกชน องค์การระหว่างประเทศ หรือเคยกระทำผิดวินัย
ร้ายแรงตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานใน
หน่วยงานของรัฐ

(๑๑) ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการหรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึง
กัน ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติงานหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ในกรณีมีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจยกเว้นหรือกำหนด
คุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอย่างอื่นเพิ่มเติมได้

ข้อ ๙ พนักงานมหาวิทยาลัย มี ๓ ประเภท ได้แก่

(๑) ประเภทบริหาร

(๒) ประเภทวิชาการ

(๓) ประเภทสนับสนุน

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหาร ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี

(๓) คณบดี

(๔) ผู้อำนวยการสถาบัน

(๕) ผู้อำนวยการสำนัก

(๖) หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน และสำนัก ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(๗) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๘) รองคณบดี

(๙) รองผู้อำนวยการสถาบัน

(๑๐) รองผู้อำนวยการสำนัก

(๑๑) รองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน และสำนัก ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(๑๒) ผู้ช่วยคณบดี

(๑๓) ผู้อำนวยการกอง

(๑๔) ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี

(๑๕) หัวหน้าฝ่าย

(๑๖) หัวหน้างาน

(๑๗) หัวหน้าหน่วยงานอื่น หรือตำแหน่งอื่น ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การสรรหาและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. หรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัยกำหนดแล้วแต่กรณี

การกำหนดกลุ่มตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และวาระการดำรงตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหาร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ได้แก่

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

(๕) ตำแหน่งอื่นที่ ก.บ.ม. กำหนด

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ได้แก่

(๑) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป

การกำหนดชื่อตำแหน่งในตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้เป็นไปตามบัญชีรายชื่อ และตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ แสดงถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

(ก) ระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๓) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (๔) ระดับชำนาญการ
- (๕) ระดับปฏิบัติการ
- (๖) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(ข) ระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่

- (๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ
- (๒) ระดับชำนาญงาน
- (๓) ระดับปฏิบัติงาน
- (๔) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งในระดับตำแหน่งตาม (ก) และ (ข) ให้เป็นไปตามกรอบอัตราค่าจ้าง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๔ การกำหนดให้พนักงานส่วนงานมีชื่อตำแหน่งใด ลักษณะงานใด จำนวนเท่าใด รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รวมถึงการจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๕ การกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยมีชื่อตำแหน่งใด ลักษณะงานใด จำนวนเท่าใด ประเภทใด รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง และการเปลี่ยนประเภทตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๖ ลักษณะการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานส่วนงาน มีดังนี้

(๑) จ้างทดลองปฏิบัติงาน ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน ให้มีระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปี โดยให้ทำสัญญาจ้างทดลองปฏิบัติงาน

(๒) จ้างประจำ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อบังคับนี้ โดยให้ทำสัญญาจ้างได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหารตามข้อ ๑๐ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) ให้มหาวิทยาลัยจ้างผู้ที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ได้ โดยให้ทำสัญญาจ้างจนถึงวันที่ครบกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

ในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ หากมหาวิทยาลัยอนุมัติให้ต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ผู้ใด ให้ต่อสัญญาจ้างครั้งต่อไปคราวละไม่เกินสามปี

(๓) จ้างเฉพาะกิจ ได้แก่ พนักงานส่วนงานที่มหาวิทยาลัยตกลงว่าจ้างไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นการชั่วคราว โดยมีกำหนดระยะเวลาจ้าง

มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีให้ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย โดยทำสัญญาจ้างที่มีระยะเวลาดำเนินงาน แต่ต้องมีการตรวจสอบสุขภาพร่างกายและจิตใจเพื่อแสดงว่าบุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการจ้าง ตาม (๑) (๒) (๓) ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๗ การบรรจุบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือการจ้างพนักงานส่วนงาน ให้บรรจุและแต่งตั้ง หรือให้จ้างจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหา กระบวนการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ให้อธิการบดี หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และสั่งจ้างพนักงานส่วนงาน

ข้อ ๑๘ ส่วนงานใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานด้านใดเป็นพิเศษเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๙ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งเพื่อไปปฏิบัติงานอื่น ด้วยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นแจ้งความประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่วันสิ้นสุดการปฏิบัติงานด้วยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย หรือวันพ้นจากราชการทหาร แล้วแต่กรณี ให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าซึ่งไม่สูงกว่าตำแหน่งเดิม ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๐ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจย้ายผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้ไปปฏิบัติงานในส่วนงาน หน่วยงาน หรือหน่วยงานย่อยอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๑ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
ให้ไปช่วยปฏิบัติงานในส่วนงาน หน่วยงาน หรือหน่วยงานย่อยอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ
และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๓

ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือค่าตอบแทนพิเศษ

ข้อ ๒๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือจ้างเป็นพนักงานส่วน
งาน ให้ได้รับค่าจ้างแรกบรรจุตามบัญชีอัตราค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

มหาวิทยาลัยอาจบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์
ชำนาญงานเฉพาะด้านเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือจ้างเป็นพนักงานส่วนงาน โดยได้รับค่าตอบแทน
นอกเหนือจากค่าจ้างก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๓ การกำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๔

การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนา

ข้อ ๒๔ ให้ส่วนงานมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเพื่อ
ใช้ประกอบการบริหารงานบุคคล ซึ่งต้องกระทำอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึง
ปริมาณและคุณภาพงาน เพื่อให้บรรลุทิศทาง เป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ที่
มหาวิทยาลัยวางไว้ ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๕ มหาวิทยาลัยและส่วนงานต้องจัดให้มีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพของ
ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาส่วนงานตามความเหมาะสมของภาระงานของ
ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในแต่ละประเภท แต่ละตำแหน่ง ซึ่งอาจจัดเป็นหลักสูตรเฉพาะก็ได้ ทั้งนี้ ให้
เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๖ เพื่อเป็นการผลักดันให้มหาวิทยาลัยบรรลุทิศทาง เป้าหมาย นโยบาย
วัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ที่วางไว้ ให้มหาวิทยาลัยและส่วนงานดำเนินการ ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี ให้สามารถนำ
องค์ความรู้ไปประยุกต์เพื่อสร้างผลงานและพัฒนาผลิตภัณฑ์

(๒) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ หรือสาธารณประโยชน์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ตลอดห่วงโซ่มูลค่าในการผลิตและบริการ

(๓) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีบทบาทความร่วมมือกับภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนให้สร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๕

วัน เวลาปฏิบัติงาน และการลา

ข้อ ๒๗ วันหยุด วันหยุดตามประเพณี ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี

จำนวนวันและเวลาปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

วันหยุดอื่น ๆ นอกเหนือจากวรรคหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ อธิการบดีกำหนด

ข้อ ๒๘ การลาของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

การลาของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการลาที่เกี่ยวข้องของผู้ปฏิบัติงานนั้น แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการลาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

การได้รับค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ในระหว่างลาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๖

จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องมีจรรยาบรรณและรักษาวินัย ตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้

ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตาม ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็น ความผิดวินัย หรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้

ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการ ตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บนไว้

พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ ถูกต้องหรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บน ให้เป็นไปตาม ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องสนับสนุนการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือ ทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับ ประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบ แผนของมหาวิทยาลัย มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของมหาวิทยาลัย

การปฏิบัติงานโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบแผนของ มหาวิทยาลัย มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษา ประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยเป็นความผิดวินัย

ถ้าการกระทำตามวรรคก่อนเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง ให้ถือเป็น ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมี ความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับมหาวิทยาลัย อย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัย อย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของมหาวิทยาลัยเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือผู้อื่นอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน การกระทำได้กล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องรักษาชื่อเสียงของตนเองและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใด อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๘ เมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดกระทำผิดวินัยผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หากละเลยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๙ ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยด้วย

ข้อ ๔๐ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดค่าจ้าง

(๓) ลดค่าจ้าง

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

หมวด ๗
การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๑ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกระบวนการในการสมานฉันท์ ไกล่เกลี่ย สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดถูกกล่าวหา โดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำความผิดวินัยที่ไม่ใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.บ.ม กำหนด จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน อธิการบดีจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๓ อธิการบดีต้องส่งลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานให้เหมาะสมกับความผิดในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาการลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำความผิดวินัยเล็กน้อย ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออก

พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าเป็นกรณีที่ต้องสอบสวน ให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน แต่ถ้าอธิการบดีเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวน ให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๔๖ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ แม้ผู้นั้นจะพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน อธิการบดีหรือนายกสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีหน้าที่ต้องดำเนินการทางวินัยแก่

พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้นั้นภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน

ข้อ ๔๗ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาเว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีหรือนายกสภามหาวิทยาลัยแล้วแต่กรณี มีอำนาจสั่งพักงาน เพื่รอพึงผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากการงานด้วยเหตุอื่น ให้อธิการบดีหรือนายกสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่ง และค่าจ้างเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๘

การพ้นสภาพ

ข้อ ๔๘ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้ ในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) สิ้นสุดตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง
- (๔) เกษียณอายุ
- (๕) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้
- (๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- (๗) ขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามของการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามเงื่อนไขการจ้าง
- (๘) ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานตามข้อ ๑๖
- (๙) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม.

กำหนด

ในกรณีที่ปรากฏภายหลังว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๘ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งหรือเป็นผู้ต้องหาอยู่ก่อนบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน และภายหลังเป็นผู้

ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีที่ต้องหานั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๗ สั่งให้ผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากมหาวิทยาลัยก่อนมีคำสั่งให้พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน

หมวด ๙

เงินชดเชย และเงินทดแทน

ข้อ ๔๙ การจ่ายเงินชดเชย เงินทดแทน ให้เป็นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๑๐

การอุทธรณ์ และร้องทุกข์

ข้อ ๕๐ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดค่าจ้าง ปลดออก หรือไล่ออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยได้ภายใน สามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ในการพิจารณาอุทธรณ์ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน

ข้อ ๕๑ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษทางวินัย หรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับแจ้งถึงการกระทำ หรือได้รับคำสั่งตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๒ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตาม ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๓ ให้ออกประกาศมหาวิทยาลัย เพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ ให้แล้วเสร็จภายใน หนึ่งปีนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ

ในระหว่างที่ยังไม่ได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยให้นำประกาศคณะกรรมการบริหารงาน
บุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ที่ออกตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับมาใช้บังคับโดยอนุโลม เท่าที่ไม่
ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่..... พ.ศ.

(นายอำนวยการ ยศสุข)

นายกสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย ฝ่ายกฎหมาย โทร. ๓๑๔๘-๘

ที่ อว ๖๘.๒.๑๖/๐๘๑

วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบรรจุวาระการประชุม เรื่อง “ร่าง” ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

ตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ (สามัญ) เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้พิจารณาเห็นควรให้มีการแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ในหมวด ๑ ดังนี้

๑. ควรแก้ไข ข้อ ๖ ดังนี้

๑.๑ ววรรคแรก เดิม “ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ก.บ.ม. ประกอบด้วย...”

แก้ไขเป็น “ให้ ก.บ.ม. ประกอบด้วย...”

๑.๒ ววรรคสอง เดิม “ก.บ.ม. อาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล...”

แก้ไขเป็น “ก.บ.ม. อาจเสนอให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล...”

๒. ควรให้ตัดข้อ ๗ (๗) ออก เนื่องจากอธิการบดีเป็นประธานที่ประชุม จะต้องมีการประชุมและหารือกันในที่ประชุมอยู่แล้ว

๓. ควรให้ตัดข้อ ๘ ออก เนื่องจากไม่ควรกำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง เพราะองค์ประกอบของ ก.บ.ม. แต่งตั้งโดยชื่อตำแหน่ง เมื่อเปลี่ยนผู้ดำรงตำแหน่งคนใหม่ ผู้นั้นก็สามารถเป็นกรรมการได้ทันที

ทั้งนี้ สภามหาวิทยาลัยแม่โจ้จึงมีมติมอบหมายให้มหาวิทยาลัยนำข้อเสนอแนะของที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยไปพิจารณาดำเนินการ

ต่อมา คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๒๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบในหลักการปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่อการบริหารงานบุคคลภายในมหาวิทยาลัย และเป็นการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยพัฒนาเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ ๒ ซึ่งทำให้การบริหารงานบุคคลมีความคล่องตัว สามารถจัดการด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และให้นำเสนอ “ร่าง” ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ดังกล่าว ต่อคณะกรรมการร่างประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย เพื่อพิจารณาต่อไป

ต่อมาคณะกรรมการร่างประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้พิจารณา “ร่าง” ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. แล้วมีข้อสังเกตในประเด็นข้อที่ ๕๐ และ ๕๑ ของ “ร่าง” ข้อบังคับฯ ดังกล่าว เรื่องการอุทธรณ์และร้องทุกข์ เนื่องจากการอุทธรณ์และร้องทุกข์เป็นสิทธิของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทุกประเภทการจ้างอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ดังนั้น จึงมีมติให้แก้ไขถ้อยคำในจากคำว่า “พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน” เป็น “ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” และมีมติเห็นชอบในหลักการโดยปรับแก้ไขถ้อยคำในร่างข้อบังคับดังกล่าวเล็กน้อย และให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาตามกฎหมายของสภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาต่อไป

ในการนี้ คณะกรรมการพิจารณาด้านกฎหมายของสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบ “ร่าง” ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ดังกล่าวแล้ว จึงขอส่ง “ร่าง” ข้อบังคับฯ ดังกล่าวมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการบรรจุเป็นวาระการประชุมพิจารณาของคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการปรับปรุงข้อบังคับดังกล่าว ก่อนนำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบในการประกาศใช้บังคับตามลำดับต่อไป



(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยาง)

รองอธิการบดี

กรรมการพิจารณาด้านกฎหมายของสภามหาวิทยาลัย

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
เห็นควรเสนออธิการบดีเพื่อบรรจุวาระการประชุม
คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยในวาระ พิจารณา
วันที่
๒ ก.พ.


(นางลัดดาวรรณ บำรุงกาญจน์)
ผู้อำนวยการประชุม
- 3 ก.พ. 2566


(นางชรี คำรินทร์)
ผู้อำนวยการกองกลาง
- 3 ก.พ. 2566

ดำเนินการดังเสนอ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยาง)
รองอธิการบดี
- 3 ก.พ. 2566

การพิจารณาทบทวนแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
๑	ข้อ ๑	ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑”	ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.”
๒	ข้อ ๒	ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป	ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดสามสิบวันนับแต่วันประกาศ
๓	ข้อ ๓ ให้ยกเลิก	(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๕๓ (๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕ (๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ พ.ศ. ๒๕๕๗	(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ (๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔
๔.	ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้		เสนอให้เพิ่มข้อความว่า “หน่วยงานย่อย” หมายความว่า หน่วยงานย่อย หน่วยงานย่อยภายใต้หน่วยงาน ภายในของส่วนงานหรือ ต่อจาก “หน่วยงาน”
		“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้	“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย และพนักงานส่วนงานซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้
		“พนักงานราชการ” หมายความว่า พนักงานราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้	ให้ตัดออก
		“ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงาน และมีกำหนดเวลาจ้างที่แน่นอน	“ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย” หมายความว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน
			เสนอให้เพิ่มข้อความว่า “พนักงานส่วนงาน” หมายความว่า บุคคลซึ่งมหาวิทยาลัยจ้างชั่วคราวรายเดือนโดยได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย และมีกำหนดเวลาจ้างที่แน่นอน

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
		“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง หัวหน้าฝ่าย	“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง หัวหน้าฝ่าย
๕.	ข้อ ๕	ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกประกาศหรือคำสั่ง เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ หากมีปัญหาในการปฏิบัติหรือตีความข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดคำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ถือเป็นที่สุด	คงเดิม
๖.	ข้อ ๖ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ก.บ.ม. ประกอบด้วย	ข้อ ๖ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ก.บ.ม. ประกอบด้วย (๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ (๒) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบันหรือสำนัก และประธานสภาพนักงาน เป็นกรรมการ ก.บ.ม. อาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลจากภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาด้วยก็ได้ ให้อธิการบดีแต่งตั้งรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ก.บ.ม. และจะแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการดังกล่าวด้วยก็ได้ ให้นำข้อบังคับว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัยมาใช้ในการประชุม ก.บ.ม. โดยอนุโลม	ข้อ ๖ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ประกอบด้วย (๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ (๒) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบันหรือสำนัก ผู้ช่วยอธิการบดี และประธานสภาพนักงาน เป็นกรรมการ ให้อธิการบดีแต่งตั้งรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) และจะแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการดังกล่าวด้วยก็ได้ ก.บ.ม. อาจเสนอให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลจากภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาด้วยก็ได้ ให้นำข้อบังคับว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัยมาใช้ในการประชุม ก.บ.ม. โดยอนุโลม

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
๗.	ข้อ ๗ ก.บ.ม. มีอำนาจหน้าที่	ข้อ ๗ ก.บ.ม. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (๑) เสนอแนะนโยบายและแผนด้านการบริหารงานบุคคล แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย (๒) กำหนดอัตราค่าจ้าง กรอบตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (๓) กำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (๔) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (๕) ร่างข้อบังคับ กฎ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล (๖) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยการออกประกาศเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ (๗) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิการบดี เกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (๘) แต่งตั้งคณะทำงาน คณะอนุกรรมการ หรือคณะบุคคล เพื่อช่วยเหลืองานของ ก.บ.ม. ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย	ข้อ ๗ ก.บ.ม. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ (๑) เสนอแนะนโยบายและแผนด้านการบริหารงานบุคคล แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย (๒) กำหนดอัตราค่าจ้าง กรอบตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (๓) กำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (๔) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (๕) ร่างข้อบังคับ กฎ ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล เพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย (๖) วางระเบียบ และออกประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ (๗) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยการออกประกาศเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ (๘) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิการบดี เกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย (๙) แต่งตั้งคณะทำงาน คณะอนุกรรมการ หรือคณะบุคคล เพื่อช่วยเหลืองานของ ก.บ.ม. ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม (๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย
๘.	ข้อ ๘ ให้ ก.บ.ม. มีวาระการดำรงตำแหน่ง	ข้อ ๘ ให้ ก.บ.ม. มีวาระการดำรงตำแหน่งสามปีและอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ ก.บ.ม. พ้นจากตำแหน่งเมื่อ	ให้ตัดออก

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
		(๑) ตาย (๒) ลาออก (๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็น ก.บ.ม. ในกรณีที่กรรมการผู้ใดพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และมีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน ในกรณีที่กรรมการผู้ใดพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังไม่ได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่แล้ว	
๙.	หมวด ๒ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	พนักงานมหาวิทยาลัยหรือ พนักงานส่วนงาน
๑๐.	ข้อ ๙ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานส่วนงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม	ข้อ ๙ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้ (ก) คุณสมบัติทั่วไป (๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ (๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข (๓) หากเป็นชายจะต้องเป็นผู้ผ่านการเกณฑ์ทหาร หรือได้รับการยกเว้นการเป็นทหาร (๔) เป็นผู้มิสุภาพแข็งแรง (ข) ลักษณะต้องห้าม (๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง (๒) เป็นคนวิกลจริต จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่ ก.บ.ม. กำหนด	ข้อ ๘ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือ พนักงานส่วนงานต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้ (ก) คุณสมบัติทั่วไป (๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ (๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข (๓) หากเป็นชายจะต้องเป็นผู้ พ้นภาวะการรับราชการทหาร หรือได้รับการยกเว้นการเป็นทหาร (๔) เป็นผู้มิสุภาพแข็งแรง (ข) ลักษณะต้องห้าม (๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง (๒) เป็นคนวิกลจริต จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่ ก.บ.ม. กำหนด (๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงานหรือถูกสั่งพักราชการ หรือถูก

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
		(๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงานหรือถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากงานหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือหยุดงานเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง (๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี (๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย หรือเคยถูกศาลสั่งให้เป็นผู้เสมือนไร้ความสามารถ หรือไร้ความสามารถ (๗) เคยถูกต้องโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (๘) เป็นบุคคลที่หลบหนีคดีอาญาหรือหลบที่คุมขัง (๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หน่วยงานเอกชน องค์การระหว่างประเทศ หรือเคยกระทำผิดวินัยร้ายแรงตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง (๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ ในกรณีมีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจยกเว้นหรือกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอย่างอื่นเพิ่มเติมได้	สั่งให้ออกจากงานหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือหยุดงานเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง (๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี (๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย หรือเคยถูกศาลสั่งให้เป็นผู้เสมือนไร้ความสามารถ หรือไร้ความสามารถ (๗) เคยถูกต้องโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ (๘) เป็นบุคคลที่หลบหนีคดีอาญาหรือหลบที่คุมขัง (๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หน่วยงานเอกชน องค์การระหว่างประเทศ หรือเคยกระทำผิดวินัยร้ายแรงตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง (๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ (๑๑) ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการหรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติงานหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี ในกรณีมีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจยกเว้นหรือกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอย่างอื่นเพิ่มเติมได้
๑๑.	ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัย มี ๓ ประเภท	ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัย มี ๓ ประเภท ได้แก่ (๑) ประเภทบริหาร (๒) ประเภทวิชาการ (๓) ประเภทสนับสนุน	แก้ไขเป็น ข้อ ๙ (รายละเอียดคงเดิม)

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
๑๒.	ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหาร	ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหาร ได้แก่ (๑) อธิการบดี (๒) รองอธิการบดี (๓) คณบดี (๔) ผู้อำนวยการสถาบัน (๕) ผู้อำนวยการสำนัก (๖) หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน และสำนัก ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด (๗) ผู้ช่วยอธิการบดี (๘) รองคณบดี (๙) รองผู้อำนวยการสถาบัน (๑๐) รองผู้อำนวยการสำนัก (๑๑) รองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า คณะ วิทยาลัย สถาบัน และสำนัก ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด (๑๒) ผู้ช่วยคณบดี (๑๓) ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย (๑๔) ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย (๑๕) ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต (๑๖) ผู้อำนวยการกอง (๑๗) หัวหน้าสำนักงานคณบดี (๑๘) หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน (๑๙) หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสำนัก (๒๐) หัวหน้าหน่วยงานอื่น หรือตำแหน่งอื่น ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด การสรรหาและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหารให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่	ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหาร ได้แก่ (๑) อธิการบดี (๒) รองอธิการบดี (๓) คณบดี (๔) ผู้อำนวยการสถาบัน (๕) ผู้อำนวยการสำนัก (๖) หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน และสำนัก ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด (๗) ผู้ช่วยอธิการบดี (๘) รองคณบดี (๙) รองผู้อำนวยการสถาบัน (๑๐) รองผู้อำนวยการสำนัก (๑๑) รองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน และสำนัก ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด (๑๒) ผู้ช่วยคณบดี (๑๓) ผู้อำนวยการกอง (๑๔) ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี (๑๕) หัวหน้าฝ่าย (๑๖) หัวหน้างาน (๑๗) หัวหน้าหน่วยงานอื่น หรือตำแหน่งอื่น ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด การสรรหาและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทบริหาร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. หรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัยกำหนด แล้วแต่กรณี การกำหนดกลุ่มตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และวาระการดำรงตำแหน่ง ของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหาร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
		ก.บ.ม. หรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัยกำหนด แล้วแต่กรณี การกำหนดกลุ่มตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และวาระการ ดำรงตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหาร ให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด	
๑๓.	ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภท วิชาการ	ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ได้แก่ (๑) ศาสตราจารย์ (๒) รองศาสตราจารย์ (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (๔) อาจารย์ (๕) ตำแหน่งอื่นที่ ก.บ.ม. กำหนด คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย	แก้ไขเป็น ข้อ ๑๑ (รายละเอียดคงเดิม)
๑๔.	ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภท สนับสนุน	ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ได้แก่ (๑) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป การกำหนดชื่อตำแหน่งในตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้เป็นไปตาม บัญชีรายชื่อ ที่ ก.บ.ม. กำหนด	ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ได้แก่ (๑) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป การกำหนดชื่อตำแหน่งในตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญ เฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้เป็นไปตามบัญชีรายชื่อ และตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด
๑๕.	ข้อ ๑๔ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภท สนับสนุน อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน	ข้อ ๑๔ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน อาจได้รับการ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ และความ ชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนี้ (ก) ระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่ (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ (๒) ระดับเชี่ยวชาญ	แก้ไขเป็น ข้อ ๑๓ (รายละเอียดคงเดิม)

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
		(๓) ระดับชำนาญการพิเศษ (๔) ระดับชำนาญการ (๕) ระดับปฏิบัติการ (๖) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด (ข) ระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ (๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ (๒) ระดับชำนาญงาน (๓) ระดับปฏิบัติงาน (๔) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งในระดับตำแหน่งตาม (ก) และ (ข) ให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด	
๑๖.	ข้อ ๑๕ การกำหนดให้พนักงานส่วนงาน ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมีชื่อตำแหน่งใด ลักษณะงานใด รวมถึงการบรรจุและแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการอื่นใด แล้วแต่กรณี	ข้อ ๑๕ การกำหนดให้พนักงานส่วนงานลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมีชื่อตำแหน่งใด ลักษณะงานใด รวมถึงการบรรจุและแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการอื่นใด แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด	ข้อ ๑๔ การกำหนดให้พนักงานส่วนงานมีชื่อตำแหน่งใด ลักษณะงานใด จำนวนเท่าใด รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง รวมถึงการจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด
๑๗.	ข้อ ๑๖ การกำหนดกรอบตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานส่วนงานลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	ข้อ ๑๖ การกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานส่วนงานลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้มีในส่วนงานใด จำนวนเท่าใด ตำแหน่งใด และประเภทใด รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด	ข้อ ๑๕ การกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยมีชื่อตำแหน่งใด ลักษณะงานใด จำนวนเท่าใด ประเภทใด รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้เป็นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง และการเปลี่ยนประเภทตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
๑๘.	ข้อ ๑๗ ลักษณะการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	ข้อ ๑๗ ลักษณะการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย มีดังนี้ (๑) จ้างประจำ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อบังคับนี้ ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณ ที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่ พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทบริหารตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) ให้มหาวิทยาลัยจ้างผู้ที่มิอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ได้ โดยทำสัญญาจ้างจนถึงวันที่ครบกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (๒) จ้างเฉพาะกิจ ได้แก่ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย พนักงานส่วนงานที่มหาวิทยาลัย ตกลงว่าจ้างไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นการชั่วคราว โดยมีกำหนดระยะเวลาจ้าง มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีให้ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย โดยทำสัญญาจ้างที่มีระยะเวลา กำหนดแน่นอน แต่ต้องมีการตรวจสอบสภาพร่างกายและจิตใจเพื่อแสดงว่าบุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการจ้าง และการทดลองปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด	ข้อ ๑๖ ลักษณะการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานส่วนงาน มีดังนี้ (๑) จ้างทดลองปฏิบัติงาน ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน ให้มีระยะเวลาการทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปี โดยให้ทำสัญญาจ้างทดลองปฏิบัติงาน (๒) จ้างประจำ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อบังคับนี้ โดยให้ทำสัญญาจ้างได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหารตามข้อ ๑๐ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) ให้มหาวิทยาลัยจ้างผู้ที่มิอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ได้ โดยให้ทำสัญญาจ้างจนถึงวันที่ครบกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ หากมหาวิทยาลัยอนุมัติให้ต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ผู้ใด ให้ต่อสัญญาจ้างครั้งต่อไปคราวละไม่เกินสามปี (๓) จ้างเฉพาะกิจ ได้แก่ พนักงานส่วนงานที่มหาวิทยาลัยตกลงว่าจ้างไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นการชั่วคราว โดยมีกำหนดระยะเวลาจ้าง มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีให้ปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานส่วนงาน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย โดยทำสัญญาจ้างที่มีระยะเวลาดำเนินการแน่นอน แต่ต้องมีการตรวจสอบสภาพร่างกายและจิตใจเพื่อแสดงว่าบุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการจ้าง ตาม (๑) (๒) (๓) ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
๑๙.	ข้อ ๑๘ การบรรจุบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานส่วนงาน ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ผ่านกระบวนการสรรหา และกระบวนการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด	ข้อ ๑๘ การบรรจุบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ผ่านกระบวนการสรรหา และการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด และให้อธิการบดี หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ ให้จัดทำสัญญาจ้างครั้งแรกได้ไม่เกินสามปี หากมหาวิทยาลัยอนุมัติให้ต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ผู้ใด ให้ต่อสัญญาจ้างครั้งต่อไปคราวละไม่เกินสามปี	ข้อ ๑๗ การบรรจุบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือการจ้างพนักงานส่วนงาน ให้บรรจุและแต่งตั้ง หรือให้จ้างจากผู้ผ่านกระบวนการสรรหา กระบวนการสอบแข่งขันหรือคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด ให้อธิการบดี หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และสั่งจ้างพนักงานส่วนงาน
๒๐.	ข้อ ๑๙ ส่วนงานใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานด้านใดเป็นพิเศษเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไป	ข้อ ๑๙ ส่วนงานใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานด้านใดเป็นพิเศษเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด	แก้ไขเป็น ข้อ ๑๘ (รายละเอียดคงเดิม)
๒๑.	ข้อ ๒๐ ผู้ได้รับคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องทำสัญญาจ้าง	ข้อ ๒๐ ผู้ได้รับคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องทำสัญญาจ้างตามแบบที่ ก.บ.ม. กำหนด	(ให้ตัดออก)
๒๒.	ข้อ ๒๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งเพื่อไปปฏิบัติงานอื่น ด้วยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร	ข้อ ๒๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งเพื่อไปปฏิบัติงานอื่น ด้วยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นแจ้งความประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ภายในสามสิบวันนับแต่วันสิ้นสุดการปฏิบัติงานด้วยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย หรือวันพ้นจากราชการทหาร แล้วแต่กรณี ให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าซึ่งไม่สูงกว่าตำแหน่งเดิม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด	แก้ไขเป็น ข้อ ๑๙ (รายละเอียดคงเดิม)

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
๒๓.	ข้อ ๒๑ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นหรือประเภทอื่นในมหาวิทยาลัย หรือย้ายจากส่วนงานหนึ่งไปดำรงตำแหน่งเดียวกันในส่วนงานอื่นได้	ข้อ ๒๑ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นหรือประเภทอื่นในมหาวิทยาลัย หรือย้ายจากส่วนงานหนึ่งไปดำรงตำแหน่งเดียวกันในส่วนงานอื่นได้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด	ข้อ ๒๐ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้ไปปฏิบัติงานในส่วนงาน หน่วยงาน หรือหน่วยงานย่อยอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด
๒๔.			เสนอให้เพิ่มเติม ข้อ ๒๑ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจสั่งให้ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้ไปช่วยปฏิบัติงานในส่วนงาน หน่วยงาน หรือหน่วยงานย่อยอื่นก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด
๒๕.	หมวด ๓ ค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง และ ค่าตอบแทน	หมวด ๓ ค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทน	แก้ไขเป็น หมวด ๓ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือค่าตอบแทนพิเศษ
๒๖.	ข้อ ๒๓ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้ได้รับค่าจ้างแรกบรรจุตามบัญชีอัตราค่าจ้างที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความสามารถ ผลงาน หรือความขาดแคลนในสาขาวิชานั้น	ข้อ ๒๓ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้ได้รับค่าจ้างแรกบรรจุตามบัญชีอัตราค่าจ้างที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความสามารถ ผลงาน หรือความขาดแคลนในสาขาวิชานั้น มหาวิทยาลัยอาจบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์ชำนาญเฉพาะด้านเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างแรกบรรจุก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด	ข้อ ๒๒ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือจ้างเป็นพนักงานส่วนงาน ให้ได้รับค่าจ้างแรกบรรจุตามบัญชีอัตราค่าจ้างตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด มหาวิทยาลัยอาจบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์ชำนาญเฉพาะด้านเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือจ้างเป็นพนักงานส่วนงาน โดยได้รับค่าตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้างก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด
๒๗.	ข้อ ๒๔ การกำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ	ข้อ ๒๔ การกำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย	ข้อ ๒๓ การกำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
๒๘.	หมวด ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนา	หมวด ๔ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนา	คงเดิม
๒๙.	ข้อ ๒๕ ให้ส่วนงานมีหน้าที่ประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยเพื่อใช้ประกอบการ บริหารงานบุคคล ซึ่งต้องกระทำอย่าง โปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้	ข้อ ๒๕ ให้ส่วนงานมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเพื่อใช้ประกอบการบริหารงานบุคคล ซึ่งต้องกระทำอย่างโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพงาน ผลผลิตตามเป้าหมาย และ ผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของส่วนงาน ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด	ข้อ ๒๕ ให้ส่วนงานมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยเพื่อใช้ประกอบการบริหารงานบุคคล ซึ่งต้องกระทำอย่าง โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพงาน เพื่อให้บรรลุทิศทาง เป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ที่ มหาวิทยาลัยวางไว้ ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด
๓๐.	ข้อ ๒๖ มหาวิทยาลัยและส่วนงานต้องจัด ให้มีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ	ข้อ ๒๖ มหาวิทยาลัยและส่วนงานต้องจัดให้มีการพัฒนา ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพ ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาส่วน งานตามความเหมาะสมของภาระงานของผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยในแต่ละประเภท แต่ละตำแหน่ง ซึ่งอาจจัดเป็น หลักสูตรเฉพาะก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ เงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด	แก้ไขเป็น ข้อ ๒๕ (รายละเอียดคงเดิม)
			เสนอให้เพิ่มเติม ข้อ ๒๖ เพื่อเป็นการผลักดันให้มหาวิทยาลัยบรรลุทิศทาง เป้าหมาย นโยบาย วัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ที่วางไว้ ให้มหาวิทยาลัย และส่วนงานดำเนินการดังนี้ (๑) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญด้าน เทคโนโลยี ให้สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์เพื่อสร้างผลงานและ พัฒนาผลิตภัณฑ์ (๒) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสร้างนวัตกรรมเพื่อนำไปใช้ใน เชิงพาณิชย์หรือสาธารณประโยชน์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ตลอดห่วงโซ่ มูลค่าในการผลิตและบริการ

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
			(๓) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมีบทบาทความร่วมมือกับ ภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนให้ สร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด
๓๑.	หมวด ๕ วัน เวลาปฏิบัติงาน และการลา	หมวด ๕ วัน เวลาปฏิบัติงาน และการลา	คงเดิม
๓๒.	ข้อ ๒๗. วัน เวลาปฏิบัติงาน วันหยุด ประจำสัปดาห์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดอื่นใน แต่ละปีปฏิทิน	ข้อ ๒๗. วัน เวลาปฏิบัติงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดนักขัต ฤกษ์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดอื่นในแต่ละปีปฏิทิน ให้ เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด แต่มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้ มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นและเหมาะสม ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย ในกรณีที่ต้องเปิดให้บริการในวันหยุดตามวาระหนึ่ง อธิการบดีมีอำนาจออกประกาศเรื่องการทำงานในวันหยุดได้	ข้อ ๒๗ วันหยุด วันหยุดตามประเพณี ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี จำนวนวันและเวลาปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด วันหยุดอื่น ๆ นอกเหนือจากวาระหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่อธิการบดีกำหนด
๓๓.	ข้อ ๒๘ การลาของพนักงานมหาวิทยาลัย	ข้อ ๒๘ การลาของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด การลาของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย นอกเหนือจาก พนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการลาที่ เกี่ยวข้องของผู้ปฏิบัติงานนั้น แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และ วิธีการลาให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด การได้รับค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ใน ระหว่างลาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด	ข้อ ๒๘ การลาของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด การลาของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากพนักงาน มหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการลาที่เกี่ยวข้องของ ผู้ปฏิบัติงานนั้น แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการลาให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด การได้รับค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ในระหว่างลาให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด
๓๔.	หมวด ๖ จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย	หมวด ๖ จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย	คงเดิม

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
๓๕.	ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีจรรยาบรรณและรักษาวินัย	ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีจรรยาบรรณและรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้	ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน ต้องมีจรรยาบรรณและรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้
๓๖.	ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย	ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย	ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน ต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
๓๗.	ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัย หรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้	ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัย หรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บนไว้ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้องหรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย	ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัย หรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือนสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บนไว้ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้องหรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
๓๘.	ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข	ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย	ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
๓๙.	ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย	ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น	ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ซื่อสัตย์สุจริต และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเอง

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
		การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของมหาวิทยาลัย มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของมหาวิทยาลัย การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบแผนของมหาวิทยาลัย มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย เป็นความผิดวินัย ถ้าการกระทำตามวรรคก่อนเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง ให้ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง	หรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนของมหาวิทยาลัย มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของมหาวิทยาลัย การปฏิบัติงานโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบแผนของมหาวิทยาลัย มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือขาดการเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยเป็นความผิดวินัย ถ้าการกระทำตามวรรคก่อนเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง ให้ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
๔๐.	ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย	ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง	ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
๔๑.	ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผล	ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมี

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
		อันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของมหาวิทยาลัยเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือผู้อื่นอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง	พฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของมหาวิทยาลัยเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือผู้อื่นอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
๔๒.	ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน	ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย	ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย
๔๓.	ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นการจัดการ ผู้จัดการหรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติงานหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี	ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นการจัดการ ผู้จัดการหรือตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติงานหรือได้รับมอบหมายจากอธิการบดี	ให้ตัดออก
๔๔.	ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตนเองและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว	ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตนเองและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใด อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง	ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานต้องรักษาชื่อเสียงของตนเองและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใด อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
๔๕.	ข้อ ๓๙ เมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หากละเลยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย	ข้อ ๓๙ เมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หากละเลยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย	ข้อ ๓๘ เมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หากละเลยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
	ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หากละเลยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย	ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง	ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
๔๖.	ข้อ ๔๐ ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย	ข้อ ๔๐ ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยด้วย	แก้ไขเป็น ข้อ ๓๙ (รายละเอียดคงเดิม)
๔๗.	ข้อ ๔๑ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน	ข้อ ๔๑ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ (๑) ภาคทัณฑ์ (๒) ตัดค่าจ้าง (๓) ลดค่าจ้าง (๔) ปลดออก (๕) ไล่ออก	แก้ไขเป็น ข้อ ๔๐ (รายละเอียดคงเดิม)
๔๘.	หมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย	หมวด ๗ การดำเนินการทางวินัย	คงเดิม
๔๙.	ข้อ ๔๒ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกระบวนการในการสมานฉันท์ โกล่เกลี่ยสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	ข้อ ๔๒ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกระบวนการในการสมานฉันท์ โกล่เกลี่ย สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย	แก้ไขเป็น ข้อ ๔๑ (รายละเอียดคงเดิม)
๕๐.	ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหา โดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัย	ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหา โดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำความผิดวินัยที่ไม่ใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณี	ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดถูกกล่าวหา โดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำความผิดวินัยที่ไม่ใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
		ความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.บ.ม กำหนด จะไม่ตั้ง คณะกรรมการสอบสวนก็ได้ ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน อธิการบดีจะมอบหมาย ให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานตาม สมควรหรือไม่ก็ได้ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวน พิจารณา และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้ เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย	ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.บ.ม กำหนด จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน อธิการบดีจะมอบหมายให้ บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ ได้ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามที่ กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
๕๑.	ข้อ ๔๔ ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษ พนักงานมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับ ความผิดในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูก ลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อ ใด	ข้อ ๔๔ ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัยให้ เหมาะสมกับความผิดในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำ ความผิดในกรณีใด ตามข้อใด	ข้อ ๔๓ อธิการบดี ต้องสั่งลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงาน ส่วนงานให้เหมาะสมกับความผิดในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษ กระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด
๕๒.	ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด กระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัด ค่าจ้าง หรือลดขั้นค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับ ความผิด	ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดขั้นค่าจ้าง ให้ เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการ พิจารณาการลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำความผิดวินัยเล็กน้อย ถ้า ผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยกล่าว ตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้	ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดกระทำความผิดวินัย ไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการ พิจารณาการลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำความผิดวินัยเล็กน้อย ถ้า ผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยกล่าว ตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้
๕๓.	ข้อ ๔๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใด กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดี เป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออก	ข้อ ๔๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออก พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำ ผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน แต่ถ้าอธิการบดี เห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวน ให้ดำเนินการสั่ง ลงโทษตามวรรคหนึ่ง	ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดกระทำความผิดวินัย อย่างร้ายแรงให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออก พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดมีกรณีถูก กล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าเป็นกรณีที่ ควรสอบสวนให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน แต่ถ้า อธิการบดีเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวน ให้ดำเนินการสั่ง ลงโทษตามวรรคหนึ่ง

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
๕๔.	ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมี กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่าง ร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหา ว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็น ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือ ความผิดลหุโทษ แม้ผู้นั้นจะพ้นสภาพจาก การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย	ข้อ ๔๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำ ผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำ ความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือ ความผิดลหุโทษ แม้ผู้นั้นจะพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย อธิการบดีหรือนายกสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีหน้าที่ต้องดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย	ข้อ ๔๖ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดมีกรณีถูก กล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหา ว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ แม้ผู้นั้นจะพ้นสภาพจากการเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน อธิการบดีหรือนายกสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีหน้าที่ต้องดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานมหาวิทยาลัย หรือพนักงานส่วนงานผู้นั้นภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พ้นสภาพจากการเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน
๕๕.	ข้อ ๔๘ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมี กรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่าง ร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือ ถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำ ความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ	ข้อ ๔๘ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำ ผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้อง คดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็น ความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีหรือ นายกสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีอำนาจสั่งพักงาน เพื่อยรอ ฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลัง ปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้น มิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้อธิการบดีหรือนายกสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี สั่งให้ผู้นั้น กลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่ง และค่าจ้างเดิม หรือตำแหน่งใน ระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ ค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการ เกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด	ข้อ ๔๗ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานผู้ใดมีกรณีถูก กล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือ ถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิด ที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีหรือนายกสภา มหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีอำนาจสั่งพักงาน เพื่อยรอฟังผลการสอบสวน หรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับ จะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจาก งานด้วยเหตุอื่นให้อธิการบดีหรือนายกสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี สั่ง ให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่ง และค่าจ้างเดิม หรือตำแหน่งใน ระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ ค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่ง พักงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด
๕๖.	หมวด ๘ การพ้นสภาพ	หมวด ๘ การพ้นสภาพ	คงเดิม

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
๕๗.	ข้อ ๔๔ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	ข้อ ๔๔ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้ในกรณีดังต่อไปนี้ (๑) ตาย (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก (๓) สิ้นสุดตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง (๔) ครบเกษียณอายุ (๕) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ (๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก (๗) ขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามของการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามเงื่อนไขการจ้าง (๘) ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานตามข้อ ๑๖ (๙) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด ในกรณีที่ปรากฏภายหลังว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๔ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งหรือเป็นผู้ต้องหายก่อนบรรจุเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยพนักงานมหาวิทยาลัย และภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีที่ต้องหาหนี้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๔ สั่งให้ผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากมหาวิทยาลัยก่อนมีคำสั่งให้พ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงานพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (๑) ตาย (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก (๓) สิ้นสุดตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง (๔) เกษียณอายุ (๕) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ (๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก (๗) ขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามของการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามเงื่อนไขการจ้าง (๘) ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานตามข้อ ๑๖ (๙) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด ในกรณีที่ปรากฏภายหลังว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๔ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งหรือเป็นผู้ต้องหายก่อนบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน และภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากกรณีที่ต้องหาหนี้ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๗ สั่งให้ผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากมหาวิทยาลัยก่อนมีคำสั่งให้พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือพนักงานส่วนงาน

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
			คงเดิม
๕๘.	หมวด ๙ เงินชดเชย และเงินทดแทน	หมวด ๙ เงินชดเชย และเงินทดแทน	
๕๙.	ข้อ ๕๐ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การจ่ายเงินชดเชย เงินทดแทน	ข้อ ๕๐ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินชดเชย เงิน ทดแทน ให้เป็นตามประกาศของมหาวิทยาลัย	ข้อ ๕๙ การจ่ายเงินชดเชย เงินทดแทน ให้เป็นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด
			คงเดิม
๖๐.	หมวด ๑๐ การอุทธรณ์ และร้องทุกข์	หมวด ๑๐ การอุทธรณ์ และร้องทุกข์	
๖๑.	ข้อ ๕๑ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยผู้ใด ถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลด ค่าจ้าง ปลดออก หรือไล่ออก มีสิทธิ อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้อง ทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย	ข้อ ๕๑ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดค่าจ้าง ปลดออก หรือไล่ออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ในการพิจารณาอุทธรณ์ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และ ร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ระยะเวลาที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน	ข้อ ๕๐ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ผู้ใดถูกสั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดค่าจ้าง ปลดออก หรือไล่ออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยได้ภายในสามสิบ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตาม ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ในการพิจารณาอุทธรณ์ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ประจำมหาวิทยาลัย ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่สภา มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน
๖๒.	ข้อ ๕๒ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยผู้ใด เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมี ความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือ คำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการ สั่งลงโทษทางวินัย หรือแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมี สิทธิร้องทุกข์ ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย	ข้อ ๕๒ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความ เป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษทางวินัย หรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้อง ทุกข์ ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำ หรือได้รับ คำสั่งตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามข้อบังคับของ มหาวิทยาลัย	ข้อ ๕๑ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้ รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษทางวินัย หรือแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ ต่อ คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ภายในสามสิบ วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำ หรือได้รับคำสั่งตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
๖๓.	ข้อ ๕๓ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา เรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไป ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย	ข้อ ๕๓ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้อง ทุกข์ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย	แก้ไขเป็น ข้อ ๕๒ (รายละเอียดคงเดิม)

ลำดับ	ประเด็น (ตามหัวข้อข้อบังคับฯ)	เดิม	แนวทางแก้ไข/ เสนอปรับปรุง
๖๔.	บทเฉพาะกาล	บทเฉพาะกาล	คงเดิม
๖๕.	ข้อ ๕๔ การใดที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ หรือมิได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เดิม ที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้	ข้อ ๕๔ การใดที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ หรือมิได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เดิม ที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้	ข้อ ๕๓ ให้ออกประกาศมหาวิทยาลัย เพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ ให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ในระหว่างที่ยังไม่ได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยให้นำประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ที่ออกตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่ใช้อยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับมาใช้บังคับ โดยอนุโลม เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้



บันทึกข้อความ

งานอำนวยการ
กองบริหารทรัพยากรบุคคล
รับที่..... 28
วันที่ 25 ส.ค. 2565
เวลา 11.30

ส่วนงาน สำนักงานสภามหาวิทยาลัย กองเลขานุการสภามหาวิทยาลัย งานจัดการประชุม โทร ๓๐๔๓
ที่ อว ๖๙.๑.๑.๒/ว ๒๑๗ วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๕
เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.)/หัวหน้าฝ่ายกฎหมาย

ตามคำสั่งสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๑๖/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งสามปี ตั้งแต่วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป นั้น

ด้วยมหาวิทยาลัยโดยกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานมหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการตามความในข้อ ๘ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ กำหนดไว้ว่า “ให้ ก.บ.ม. มีวาระการดำรงตำแหน่งสามปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งวาระ ให้ ก.บ.ม. พ้นจากตำแหน่งเมื่อ (๑) ตาย (๒) ลาออก (๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็น ก.บ.ม.

ในกรณีที่กรรมการผู้ใดพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และมีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กรรมการผู้ใดพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่แล้ว”

ทั้งนี้ ก.บ.ม. ได้ดำรงตำแหน่งครบสามปี เมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของ ก.บ.ม. เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ก.บ.ม. โดยขอเสนอให้ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามองค์ประกอบ ก.บ.ม. ในข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ดังนี้

๑. อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ

๒. กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบันหรือสำนัก และประธานสภานักงาน เป็นกรรมการ

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ รับทราบ และให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง รายละเอียดตามหนังสือที่ อว ๖๙.๒.๑.๒/๖๓๖ ลงวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕ ที่แนบมาพร้อมนี้ นั้น

ที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ (สัณจร) เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ พิจารณาแล้ว ได้มีข้อเสนอแนะว่าควรมีการแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ในหมวด ๑ ดังนี้

๑. ควรแก้ไข ข้อ ๖ ดังนี้

๑.๑ วรรคแรก เดิม "ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ก.บ.ม. ประกอบด้วย..."

แก้ไขเป็น "ให้ ก.บ.ม. ประกอบด้วย..."

๑.๒ วรรคสอง เดิม "ก.บ.ม. อาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล..."

แก้ไขเป็น "ก.บ.ม. อาจเสนอให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล..."

๒. ควรให้ตัด ข้อ ๗ (๗) ออก เนื่องจากอธิการบดีเป็นประธานที่ประชุม จะต้องมีการประชุมและหารือกันในที่ประชุมอยู่แล้ว

๓. ควรให้ตัด ข้อ ๘ ออก เนื่องจากไม่ควรกำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง เพราะองค์ประกอบของ ก.บ.ม. แต่งตั้งโดยชื่อตำแหน่ง เมื่อเปลี่ยนผู้ดำรงตำแหน่งคนใหม่ ผู้นั้นก็สามารถเป็นกรรมการได้ทันที

หลังจากที่ประชุมได้ให้ข้อเสนอแนะแล้ว จึงมีมติ ดังนี้

๑. อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

๒. มอบให้มหาวิทยาลัยนำข้อเสนอแนะของที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยไปพิจารณาดำเนินการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป



(รองศาสตราจารย์ ดร.อานัน โสภาพัฒน์กิจ)

รองอธิการบดี

เลขานุการสภามหาวิทยาลัย

เรียน เลขาธิการ ก.บ.ม.

- เพื่อโปรดทราบ

- แจ้งคณบดีกองบริหารงานบุคคล

ดำเนินการแก้ไข ข้อ ๖ ฉบับในสภามหาวิทยาลัย
๗๐๗



(นางสาวศรินรา ธีระคำ)

หัวหน้างานอำนวยการ

๒๖ ส.ค. ๖๕

ทราบ/ดำเนินการตามมติที่ประชุม

คณบดีกองบริหารงานบุคคล



(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินบาง)

เลขานุการ ก.บ.ม.

๒๙ ส.ค. ๒๕๖๕



บันทึกข้อความ

กองเลขาการสภามหาวิทยาลัย	
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	
รับที่ ๓๐๓	เวลา
วันที่ 24 มิ.ย. 2565	

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองกลาง งานประชุม โทร. ๓๐๓๖ โทรสาร ๓๐๓๗

ที่ อว ๒๔.๒.๑.๒/๖ ๓๖

วันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย

รับที่ 364	เวลา
วันที่ 4 มิ.ย. 2565	

เรียน เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย/รองอธิการบดี (รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)

ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามคำสั่งสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๑๖/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) และตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ "ข้อ ๘ ให้ ก.บ.ม. มีวาระการดำรงตำแหน่งสามปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้นอกจากการพ้นจากตำแหน่งวาระ ให้ ก.บ.ม. พ้นจากตำแหน่งเมื่อ (๑) ตาย (๒) ลาออก (๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็น ก.บ.ม.

ในกรณีที่กรรมการผู้ใดพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และมีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้วให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตามแทน

ในกรณีที่กรรมการผู้ใดพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่แล้ว"

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลฯ ดำรงตำแหน่งครบสามปี ไปเมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ แล้ว เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการชุดดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นควรเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลฯ ตั้งแต่วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการ ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. อธิการบดี | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิการบดี | กรรมการ |
| ๓. คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบัน หรือสำนัก | กรรมการ |
| ๔. ประธานสภาพนักงาน | กรรมการ |
| ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้ นั้น | |

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๕ รับทราบ และมีมติให้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

เรียน เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย

เพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้ทราบ

นางสาวประทุมรัตน์ ที่ ๕/๒๕ จ.แจ้ง 24 กค. ๖5

เพื่อพิจารณา

นาย M. ๕5

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)

รองอธิการบดี

ทราบ/ดำเนินการตามมติ

กรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการบริหาร

รองศาสตราจารย์ ดร.บุญถิ่น โภคาณัติเสน

รองอธิการบดี

๒๐๒๕/๒๕ ๒๐ ๒๕

๒ 4 มิ.ย. 2565



คำสั่งสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

ที่ ๑๖ /๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.)

อนุสานธิตามคำสั่งสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๑๐๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙
ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ไปแล้วนั้น

เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.)
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๒๐) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้
พ.ศ. ๒๕๖๐ และข้อ ๖ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกอบกับ
มติสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๖ พฤษภาคม ๒๕๖๑ จึงให้ยกเลิก
คำสั่งสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ ๑๐๐/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ และแต่งตั้งคณะกรรมการ
บริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| ๑. อธิการบดี | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิการบดี | กรรมการ |
| ๓. คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก
หรือผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะ
เทียบเท่าสถาบันหรือสำนัก | กรรมการ |
| ๔. ประธานสภาพนักงาน | กรรมการ |

โดยให้คณะกรรมการดังกล่าว มีอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายอำนาจ ชตสุข)

นายกสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้



บันทึกข้อความ

4.3

ฝ่ายกฎหมาย
วันที่ ๙๙
วันที่ 29 พ.ย. 2565
เวลา 10.30 น.

ส่วนงาน สำนักงานมหาวิทยาลัย กองบริหารทรัพยากรบุคคล งานอำนวยการ โทร.๓๑๓๑

ที่ อว ๖๙.๒.๓.๑/๖๖๕

วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเสนอร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ.

เรียน ประธานคณะกรรมการร่างประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่อการบริหารงานบุคคลภายในมหาวิทยาลัย และเป็นการส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยพัฒนาเข้าสู่การเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ ๒ ซึ่งทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัว สามารถจัดการด้านบริหารงานบุคคลได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สมควรปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าว จึงจำเป็นต้องเสนอ ร่างข้อบังคับฯ นี้ ประกอบกับตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ (สัณจร) เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ได้มีข้อเสนอแนะว่าควรมีการแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ ในหมวด ๑ ดังนี้

๑. ควรแก้ไข ข้อ ๖ ดังนี้

๑.๑ วรรคแรก เดิม “ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ก.บ.ม. ประกอบด้วย...”
แก้ไขเป็น “ให้ ก.บ.ม. ประกอบด้วย...”

๑.๒ วรรคสอง เดิม “ก.บ.ม.อาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล...”
แก้ไขเป็น “ก.บ.ม.อาจเสนอให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง
ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคล...”

๒. ควรให้ตัด ข้อ ๗ (๗) ออก เนื่องจากอธิการบดีเป็นประธานที่ประชุม จะต้องมีการประชุมและหารือกันในที่ประชุมอยู่แล้ว

๓. ควรให้ตัด ข้อ ๘ ออก เนื่องจากไม่ควรกำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง เพราะองค์ประกอบของ ก.บ.ม. แต่งตั้งโดยชื่อตำแหน่ง เมื่อเปลี่ยนผู้ดำรงตำแหน่งคนใหม่ ผู้นั้นก็สามารถเป็นกรรมการได้ทันที

บัดนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ (ก.บ.ม.) ในการประชุมครั้งที่ ๒๐/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ พิจารณาแล้วมีมติเห็นชอบในหลักการ และให้นำเสนอร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ต่อคณะกรรมการร่างประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย เพื่อพิจารณาต่อไป โดยมีรายละเอียดการนำเสนอ และร่างข้อบังคับฯ ตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และนำเสนอคณะกรรมการร่างประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย เพื่อพิจารณาต่อไป

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ศรีเงินยวง)

รองอธิการบดี

เลขาธิการ ก.บ.ม.



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

พ.ศ. ๒๕๖๑

เพื่ออนุวัติตามความในมาตรา ๑๔ (๗) มาตรา ๒๒ (๓) และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ในส่วนที่เกี่ยวกับองค์ประกอบ จำนวน คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการได้มา วาระการดำรงตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่งประธานกรรมการและกรรมการ รวมทั้งอำนาจหน้าที่ ตลอดจนการประชุมและวิธีดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๑ จึงให้ออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือข้อกำหนดอื่นใดที่กำหนดไว้แล้ว ที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๕๓

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๕

(๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ พ.ศ. ๒๕๕๗

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยแม่โจ้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยแม่โจ้

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตามมาตรา ๙ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานภายในของส่วนงาน

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ซึ่งปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่ได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ทั้งนี้ ให้หมายความรวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ ข้าราชการและลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างประจำตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“พนักงานราชการ” หมายความว่า พนักงานราชการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้

“ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงาน และมีกำหนดเวลาจ้างที่แน่นอน

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากอง

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกประกาศหรือคำสั่ง เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หากมีปัญหาในการปฏิบัติหรือตีความข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

คณะกรรมการ

ข้อ ๖ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ก.บ.ม. ประกอบด้วย

(๑) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าสถาบันหรือสำนัก และประธานสภาพนักงาน เป็นกรรมการ

ก.บ.ม. อาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลจากภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นที่ปรึกษาด้วยก็ได้

ให้อธิการบดีแต่งตั้งรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการ ก.บ.ม. และจะแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการดังกล่าวด้วยก็ได้

ให้นำข้อบังคับว่าด้วยการประชุมสภามหาวิทยาลัยมาใช้กับการประชุม ก.บ.ม. โดยอนุโลม

ข้อ ๗ ก.บ.ม. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) เสนอแนะนโยบายและแผนด้านการบริหารงานบุคคล แผนพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยต่อสภามหาวิทยาลัย

(๒) กำหนดอัตรากำลัง กรอบตำแหน่ง มาตรฐานตำแหน่ง รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(๓) กำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(๔) กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

(๕) ร่างข้อบังคับ กฎ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

(๖) กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยการออกประกาศเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

(๗) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิการบดี เกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

(๘) แต่งตั้งคณะทำงาน คณะอนุกรรมการ หรือคณะบุคคล เพื่อช่วยเหลืองานของ ก.บ.ม. ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๘ ให้ ก.บ.ม. มีวาระการดำรงตำแหน่งสามปี และอาจได้รับการแต่งตั้งใหม่อีกได้ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้ ก.บ.ม. พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็น ก.บ.ม.

ในกรณีที่กรรมการผู้ใดพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และมีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กรรมการผู้ใดพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่แล้ว

หมวด ๒

พนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๙ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไป และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข

(๓) หากเป็นชายจะต้องเป็นผู้ผ่านการเกณฑ์ทหาร หรือได้รับการยกเว้นการเป็นทหาร

- (๔) เป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง
- (ข) ลักษณะต้องห้าม
 - (๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
 - (๒) เป็นคนวิกลจริต จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคที่ ก.บ.ม. กำหนด
 - (๓) เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งพักงานหรือถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากงานหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน หรือหยุดงานเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - (๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
 - (๕) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
 - (๖) เป็นบุคคลล้มละลาย หรือเคยถูกศาลสั่งให้เป็นผู้เสมือนไร้ความสามารถหรือไร้ความสามารถ
 - (๗) เคยถูกต้องโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 - (๘) เป็นบุคคลที่หลบหนีคดีอาญาหรือหลบที่คุมขัง
 - (๙) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชนหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หน่วยงานเอกชน องค์การระหว่างประเทศ หรือเคยกระทำความผิดวินัยร้ายแรงตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - (๑๐) เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

ในกรณีมีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจยกเว้นหรือกำหนดคุณสมบัติหรือลักษณะต้องห้ามอย่างอื่นเพิ่มเติมได้

ข้อ ๑๐ พนักงานมหาวิทยาลัย มี ๓ ประเภท ได้แก่

- (๑) ประเภทบริหาร
- (๒) ประเภทวิชาการ
- (๓) ประเภทสนับสนุน

ข้อ ๑๑ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหาร ได้แก่

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี
- (๔) ผู้อำนวยการสถาบัน

(๕) ผู้อำนวยการสำนัก

(๖) หัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน และสำนัก ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(๗) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๘) รองคณบดี

(๙) รองผู้อำนวยการสถาบัน

(๑๐) รองผู้อำนวยการสำนัก

(๑๑) รองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน และสำนัก ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

(๑๒) ผู้ช่วยคณบดี

(๑๓) ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย

(๑๔) ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

(๑๕) ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขต

(๑๖) ผู้อำนวยการกอง

(๑๗) หัวหน้าสำนักงานคณบดี

(๑๘) หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสถาบัน

(๑๙) หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสำนัก

(๒๐) หัวหน้าหน่วยงานอื่น หรือตำแหน่งอื่น ตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การสรรหาและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. หรือข้อบังคับของมหาวิทยาลัยกำหนดแล้วแต่กรณี

การกำหนดกลุ่มตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และวาระการดำรงตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหาร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๒ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ได้แก่

(๑) ศาสตราจารย์

(๒) รองศาสตราจารย์

(๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์

(๔) อาจารย์

(๕) ตำแหน่งอื่นที่ ก.บ.ม. กำหนด

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน ได้แก่

(๑) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(๒) ตำแหน่งประเภททั่วไป

การกำหนดชื่อตำแหน่งในตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
และตำแหน่งประเภททั่วไป ให้เป็นไปตามบัญชีรายชื่อ ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๔ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุน อาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งที่แสดงถึงความรู้ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ดังนี้

(ก) ระดับตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

(๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) ระดับเชี่ยวชาญ

(๓) ระดับชำนาญการพิเศษ

(๔) ระดับชำนาญการ

(๕) ระดับปฏิบัติการ

(๖) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(ข) ระดับตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่

(๑) ระดับชำนาญงานพิเศษ

(๒) ระดับชำนาญงาน

(๓) ระดับปฏิบัติงาน

(๔) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งในระดับตำแหน่ง
ตาม (ก) และ (ข) ให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๕ การกำหนดให้ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมีชื่อตำแหน่งใด ลักษณะงานใด รวมถึง
การบรรจุและแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่ง หรือการอื่นใด แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์
วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๖ การกำหนดกรอบตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้มีในส่วนงานใด จำนวนเท่าใด ตำแหน่งใด และประเภทใด รวมทั้งภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่ง และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้เป็นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๗ ลักษณะการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย มีดังนี้

(๑) จ้างประจำ ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อบังคับนี้ ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างได้จนถึงวันสิ้นปีงบประมาณ ที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่ พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทบริหารตามข้อ ๑๑ (๑) (๒) (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๗) ให้มหาวิทยาลัยจ้างผู้ที่มีอายุเกินหกสิบปีบริบูรณ์ได้ โดยทำสัญญาจ้างจนถึง วันที่ครบกำหนดวาระการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

(๒) จ้างเฉพาะกิจ ได้แก่ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ที่มหาวิทยาลัยตกลงว่าจ้างไม่เป็นการประจำ เพื่อทำงานอันมีลักษณะเป็นการชั่วคราว โดยมีกำหนดระยะเวลาจ้าง

มหาวิทยาลัยอาจจ้างบุคคลที่มีอายุเกินหกสิบปีให้ปฏิบัติงานเป็นพนักงาน มหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย โดยทำสัญญาจ้างที่มี ระยะเวลากำหนดแน่นอน แต่ต้องมีการตรวจสุขภาพร่างกายและจิตใจเพื่อแสดงว่าบุคคลนั้นสามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการจ้าง และการทดลองปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๘ การบรรจุบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด และให้ อธิการบดี หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

ในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้ ให้จัดทำสัญญาจ้างครั้งแรกได้ไม่เกินสามปี หากมหาวิทยาลัยอนุมัติให้ต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับค่าจ้างจาก เงินรายได้ผู้ใด ให้ต่อสัญญาจ้างครั้งต่อไปคราวละไม่เกินสามปี

ข้อ ๑๙ ส่วนงานใดมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือความชำนาญงานด้านใดเป็นพิเศษเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๐ ผู้ได้รับคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หรือลูกจ้างของ มหาวิทยาลัย ต้องทำสัญญาจ้างตามแบบที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่งเพื่อไปปฏิบัติงานอื่น ด้วยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย หรือไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ถ้าผู้นั้นแจ้งความประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่วันสิ้นสุดการปฏิบัติงานด้วยความเห็นชอบของมหาวิทยาลัย หรือวันพ้นจากราชการทหาร แล้วแต่กรณี ให้บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าซึ่งไม่สูงกว่าตำแหน่งเดิม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๒ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อาจย้ายผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นหรือประเภทอื่นในมหาวิทยาลัย หรือย้ายจากส่วนงานหนึ่งไปดำรงตำแหน่งเดียวกันในส่วนงานอื่นได้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๓

ค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทน

ข้อ ๒๓ ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้ได้รับค่าจ้างแรกบรรจุตามบัญชีอัตราค่าจ้างที่ ก.บ.ม. กำหนด โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความสามารถ ผลงาน หรือความขาดแคลนในสาขาวิชานั้น

มหาวิทยาลัยอาจบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์ชำนาญงานเฉพาะด้านเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย โดยได้รับค่าจ้างสูงกว่าอัตราค่าจ้างแรกบรรจุก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๔ การกำหนดค่าตอบแทนหรือค่าตอบแทนพิเศษ ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๔

การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนา

ข้อ ๒๕ ให้ส่วนงานมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ประกอบการบริหารงานบุคคล ซึ่งต้องกระทำอย่างโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพงาน ผลผลิตตามเป้าหมาย และผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของ ส่วนงาน ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๖ มหาวิทยาลัยและส่วนงานต้องจัดให้มีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย อย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพ ของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาส่วนงานตามความเหมาะสมของภาระ งานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในแต่ละประเภท แต่ละตำแหน่ง ซึ่งอาจจัดเป็นหลักสูตรเฉพาะ ก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๕

วัน เวลาปฏิบัติงาน และการลา

ข้อ ๒๗ วัน เวลาปฏิบัติงาน วันหยุดประจำปีสัปดาห์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ วันหยุดตาม ประเพณี หรือวันหยุดอื่นในแต่ละปีปฏิทิน ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด แต่มหาวิทยาลัยอาจ กำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นและเหมาะสมได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตาม ประกาศมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่ต้องเปิดให้บริการในวันหยุดตามวรรคหนึ่ง อธิการบดีมีอำนาจออกประกาศ เรื่องการทำงานในวันหยุดได้

ข้อ ๒๘ การลาของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การลาของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย นอกเหนือจากพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการลาที่เกี่ยวข้องของผู้ปฏิบัติงานนั้น แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และ วิธีการลาให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

การได้รับค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง และเงินอื่น ๆ ในระหว่างลาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๖

จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีจรรยาบรรณและรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้

ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้

ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บนไว้

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน ดำเนินการให้ถูกต้องหรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ข้อ ๓๓ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผน ของมหาวิทยาลัย มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของมหาวิทยาลัย

การปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ แบบแผนของมหาวิทยาลัย มติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของมหาวิทยาลัย หรือขาดการเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย เป็นความผิดวินัย

ถ้าการกระทำตามวรรคก่อนเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง ให้ถือเป็น ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงาน โดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัย อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณภาพ เรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับมหาวิทยาลัย อย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน

การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหาย แก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของ มหาวิทยาลัยเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การกลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหง ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือผู้อื่นอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการ หาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของ ตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นการจัดการ ผู้จัดการหรือตำแหน่งอื่น ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติงานหรือได้รับมอบหมาย จากอธิการบดี

ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตนเองและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใด อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๙ เมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ หากละเลยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๔๐ ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยด้วย

ข้อ ๔๑ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดค่าจ้าง

(๓) ลดค่าจ้าง

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

หมวด ๗

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๒ ให้มหาวิทยาลัยจัดให้มีกระบวนการในการสมานฉันท์ ไกล่เกลี่ย สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหา โดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่ไม่ใช่ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.บ.ม กำหนด จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน อธิการบดีจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ให้เป็นไปตามที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๔ ผู้บังคับบัญชาต้องส่งลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับความผิดในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดในกรณีใด ตามข้อใด

ข้อ ๔๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาส่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดขั้นค่าจ้าง ให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาการลดโทษก็ได้ ในกรณีที่กระทำความผิดเล็กน้อย ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามิเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยกล่าวงดเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ ๔๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งลงโทษ ปลดออก หรือไล่ออก

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวนให้อธิการบดีตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน แต่ถ้าอธิการบดีเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวน ให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๔๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ แม้ผู้นั้นจะพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย อธิการบดีหรือนายกสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีหน้าที่ต้องดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๘ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็น

ความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีหรือนายกสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี มีอำนาจสั่งพักงาน เพื่อยกเว้นผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลัง ปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจางานด้วยเหตุอื่น ให้ให้อธิการบดีหรือนายกสภามหาวิทยาลัย แล้วแต่กรณี สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่ง และค่าจ้างเดิม หรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๘

การพ้นสภาพ

ข้อ ๔๙ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) สิ้นสุดตามเงื่อนไขของสัญญาจ้าง
- (๔) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้
- (๕) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก
- (๖) ขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามของการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามเงื่อนไขการจ้าง
- (๗) ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนด

ในกรณีที่ปรากฏภายหลังว่าเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๔๙ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งหรือเป็นผู้ต้องหาอยู่ก่อนบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย และภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติ เนื่องจากกรณีที่ต้องหา นั้น ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๘ สั่งให้ผู้นั้นพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย โดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตาม

อำนาจและหน้าที่ และการรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับจากมหาวิทยาลัยก่อนมีคำสั่งให้พ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

หมวด ๙
เงินชดเชย และเงินทดแทน

ข้อ ๕๐ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินชดเชย เงินทดแทน ให้เป็นตามประกาศของมหาวิทยาลัย

หมวด ๑๐
การอุทธรณ์ และร้องทุกข์

ข้อ ๕๑ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง ลดค่าจ้าง ปลดออก หรือไล่ออก มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ในการพิจารณาอุทธรณ์ให้คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งต้องไม่เกินเก้าสิบวัน

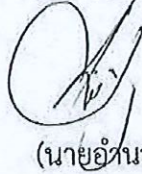
ข้อ ๕๒ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษทางวินัย หรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งถึงการกระทำ หรือได้รับคำสั่งตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕๓ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๔ การใดที่อยู่ในระหว่างดำเนินการ หรือมิได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้เป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เดิม ที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายอัมพร ยศสุข)

นายกสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ (๗) มาตรา ๒๒ (๓) และมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้มีผลใช้บังคับภายในสามสิบวันนับแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความในข้อ ๒๗ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๑ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๒๗ วันหยุด วันหยุดตามประเพณี ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี

จำนวนวันและเวลาปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ (ก.บ.ม.) กำหนด

วันหยุดอื่น ๆ นอกเหนือจากวรรคหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่อธิการบดีกำหนด”

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายอำนวยการ ยศสุข)
นายกสภามหาวิทยาลัยแม่โจ้