



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล  
พ.ศ. 2541

.....

เพื่อให้การจัดการการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นไปตามระบบคุณธรรมมีความเป็นระบบ คล่องตัวและมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับลักษณะของมหาวิทยาลัย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 19 (10) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 ประกอบกับมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 1/2541 เมื่อวันที่ 21 เดือน มกราคม พ.ศ. 2541 จึงออกข้อบังคับนี้ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2541”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ 4 ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

“บุคลากร” หมายความว่า รวมถึง คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์

ข้อ 5 ให้นำยกสภามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยรักษาการตามข้อบังคับนี้

### หมวดที่ 1

#### คณะกรรมการบริหารงานบุคคล

ข้อ 6 ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เรียกชื่อย่อว่า กบม. ประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้

(1) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิหนึ่งรูป ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งเป็นประธานกรรมการ

(2) อธิการบดี เป็นรองประธานกรรมการ

(3) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้รับปริญญาชั้นใดชั้นหนึ่งและมีประสบการณ์ในการบริหารบุคคลในภาครัฐหรือภาคเอกชนมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปี ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวนสี่รูปหรือคน เป็นกรรมการ

(4) ผู้แทนสภาวิชาการ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวนหนึ่งรูปหรือคน เป็นกรรมการ

(5) ผู้แทนคณาจารย์ประจำ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวนสองรูปหรือคน เป็นกรรมการ

(6) ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หรือ หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวนสามรูปหรือคน โดยมาจากรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่เทียบเท่าคณะ เป็นกรรมการ

(7) รองอธิการบดี ที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

ให้อธิการบดีแต่งตั้งบุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่ง ไม่ต่ำกว่า ผู้อำนวยการกอง หรือ หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่ากอง จำนวนไม่เกินสองรูปหรือคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ 7 ประธานกรรมการและกรรมการ ตามข้อ 6 (3), (4), (5) และ (6) มีวาระการดำรงตำแหน่งสองปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง ประธานกรรมการและกรรมการ ตามข้อ 6 (3), (4), (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) มรณภาพหรือตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการในประเภทนั้น
- (4) สภามหาวิทยาลัยให้ถอดถอน

ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการ ตามข้อ 6 (3), (4), (5) และ (6) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่ประธานกรรมการหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการ ซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้แต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการขึ้นใหม่แล้ว

ข้อ 8 คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ และโดยเฉพาะมีอำนาจและหน้าที่ดังนี้

- (1) กำหนดนโยบาย ระบบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย
- (2) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การจัดองค์การ ระบบ และวิธีปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย
- (3) รับรองคุณสมบัติของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้งและการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ
- (4) ติความวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้
- (5) ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในข้ออื่นของระเบียบนี้
- (6) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล
- (7) แต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการ เพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ ทั้งนี้ อาจมอบหมายให้ทำการแทนคณะกรรมการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องๆ ไป หรือมอบหมายเป็นการเฉพาะกิจก็ได้
- (8) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย
- (9) ดำเนินการเรื่องอื่นๆ ที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นว่าเป็นการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ระเบียบนั้น เมื่อได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยแล้วให้ใช้บังคับได้

ข้อ 9 การประชุมคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง ของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธาน เป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานและรองประธานไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการรูปหนึ่งหรือคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใด กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุมเรื่องนั้น

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการรูปหนึ่งหรือคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

## หมวด 2

### บททั่วไป

ข้อ 10 ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุตามที่คณะกรรมการกำหนด แต่ต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลือกมาในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (5) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินส่วนตัว
- (6) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (7) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (8) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือสติพันเพื่อนไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้
- (9) ไม่เป็นโรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคมโรคติดยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

(10) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราว ในลักษณะเดียวกันกับพักงาน หรือพักราชการ

(11) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(12) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นเพราะกระทำผิดวินัย

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นคณะกรรมการอาจพิจารณาอนุมัติให้บรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ขาดคุณสมบัติ ตาม (1) ได้

ข้อ 11 อัตราเงินเดือนของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามบัญชีอัตราเงินเดือนแนบท้ายข้อบังคับนี้ และถ้าปรากฏว่าค่าครองชีพสูงขึ้น หรือบัญชีอัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ไม่เหมาะสมก็ให้คณะกรรมการพิจารณาปรับบัญชีอัตราเงินเดือนให้เหมาะสม โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ 12 บุคลากรของมหาวิทยาลัย อาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจ หรือเงินเพิ่มพิเศษ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ 13 วัน เวลาทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปีของบุคลากร ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ 14 เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะต้องจัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่างๆ แก่บุคลากรตามความจำเป็นและความเหมาะสม และในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าที่ราชการกำหนด ทั้งนี้หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนดังกล่าวให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดที่ออกจากงานเพราะกระทำผิดวินัย จะไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทนตามข้อ 14 วรรคแรก

ข้อ 15 บำเหน็จบำนาญของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดที่ถูกไล่ออกจากงานเพราะกระทำผิดวินัย จะไม่ได้รับ

บำเหน็จบำนาญ เว้นแต่เงินที่บุคลากรนั้นจ่ายสมทบและดอกเบี้ยของเงินที่บุคลากรจ่ายสมทบดังกล่าว

ข้อ 16 ค่าเช่าบ้านของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ 17 เครื่องแบบ การกำหนดลักษณะการแต่งเครื่องแบบของบุคลากรฝ่ายคฤหัสถ์ในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ 18 บัตรประจำตัวบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 19 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้กับบุคลากรฝ่ายคฤหัสถ์ ให้คณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาตามระเบียบว่าด้วยการนั้น

### หมวด 3

การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ  
การแต่งตั้ง และอัตราเงินเดือน

ข้อ 20 ตำแหน่งบุคลากรของมหาวิทยาลัย มี 3 ประเภท คือ

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ได้แก่

- (1) ตำแหน่งคณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย
- (2) ตำแหน่งนักวิจัย
- (3) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

(ข) ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ได้แก่

- (1) ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ
- (2) ตำแหน่งธุรการ
- (3) ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก หรือตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน

ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองหรือแผนก

- (4) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

(ค) ตำแหน่งบริหารวิชาการ ได้แก่

- (1) อธิการบดี

(2) รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือหัวหน้าหน่วยงาน ที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย

(3) ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการศูนย์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย

(4) หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา

(5) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 21 บุคลากรของมหาวิทยาลัย จะมีตำแหน่งใดประเภทใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณและคุณภาพของงาน ให้คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรของมหาวิทยาลัยไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดง ประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และแสดงอัตราเงินเดือนของตำแหน่งไว้ด้วย

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น คณะกรรมการอาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดก็ได้

ข้อ 22 การบรรจุบุคคลเข้าเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือก ตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 23 ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุทำสัญญาการปฏิบัติงานกับผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกตามข้อ 22 ผู้ใดปฏิบัติงานครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญา และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด จึงจะได้รับการบรรจุเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป

การทดลองปฏิบัติงาน และเงื่อนไขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้คณะกรรมการกำหนดในสัญญาตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ 24 ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงในฐานะผู้ชำนาญงาน ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ

เข้าเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณา เมื่อคณะกรรมการอนุมัติให้บรรจุและได้กำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และเงินเดือนที่จะได้รับโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 25 บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นจากตำแหน่ง และออกจากงานไปปฏิบัติงานพิเศษตามความประสงค์ของมหาวิทยาลัย ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 26 บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใด พ้นจากตำแหน่งและออกจากงานไปแล้ว และไม่ใช้กรณีออกจากงานเพราะกระทำผิดวินัย ถ้าสมัครเข้าทำงาน และมหาวิทยาลัยเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่องานของมหาวิทยาลัย และต้องการรับผู้นั้นกลับเข้าเป็นบุคลากร ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง จึงบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 27 ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540

คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและถอดถอน รวมทั้งการให้ได้รับเงินเดือนของคณาจารย์ประจำมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด โดยทำเป็นข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ 28 ถ้าตำแหน่งบุคลากรของมหาวิทยาลัยว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ และเป็นกรณีที่มีได้บัญญัติไว้ใน พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 27 สั่งให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยตามความเห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นชั่วคราวได้

ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่ง ให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น ในกรณีที่มีกฎหมายระเบียบข้อบังคับอื่นแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ เป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ก็ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้น ในระหว่างรักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี



ข้อ 29 บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะย้ายไปปฏิบัติงานในคณะ วิทยาเขต หรือส่วนงานอื่นของมหาวิทยาลัย ให้แจ้งความจำนงต่อผู้บังคับบัญชา เมื่ออธิการบดีเห็นชอบ ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายส่งย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกันได้

ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารส่วนงานของมหาวิทยาลัยอาจเสนออธิการบดีพิจารณาเห็นชอบและให้ส่งย้ายบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปดำรงตำแหน่งระดับเดิมได้

การย้ายตามวรรคแรกและวรรคสอง หากย้ายไปดำรงตำแหน่งระดับต่ำกว่าเดิม จะต้องขออนุมัติจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ 30 กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อความคล่องตัวในการบริหารบุคคล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัย และความเป็นธรรมต่อบุคลากร อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจะสั่งให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยประจำมหาวิทยาลัย ประจำวิทยาเขต หรือประจำกอง เป็นเวลาไม่เกิน 6 เดือน หรือกำหนดให้มีอัตรากำลังทดแทนเพื่อแต่งตั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นการชั่วคราวได้ตามกรณี หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 31 การเลื่อนตำแหน่งบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 27 เป็นผู้สั่งเลื่อน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ และประวัติการทำงาน และมีผลงานเป็นที่ยอมรับมาแล้ว ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

#### หมวด 4

#### การเลื่อนเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 32 การเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 27 เป็นผู้สั่งเลื่อน โดยคำนึงถึงคุณภาพงาน ปริมาณงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ความอุตสาหะ การรักษาวินัย และการประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการมหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 33 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน พัฒนา แต่งตั้ง ให้รางวัลจูงใจ และให้ออกจากงาน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

## หมวด 5 ประเภทการลา

ข้อ 34 การลามี 10 ประเภท คือ

- (1) การลาป่วย
- (2) การลาคลอดบุตร
- (3) การลากิจส่วนตัว
- (4) การลาพักผ่อน
- (5) การลาอุปสมบท
- (6) การลาเข้ารับการตรวจพลหรือเข้ารับการเตรียมพล
- (7) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน
- (8) การลาไปปฏิบัติงานวิจัย
- (9) การลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศ
- (10) การลาติดตามคู่สมรส

ข้อ 35 หลักเกณฑ์และวิธีการลาตามข้อ 34 ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

## หมวด 6

### การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ข้อ 36 เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คณะกรรมการอาจกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรดังนี้

- (1) การไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน
- (2) การไปเพื่อปฏิบัติศาสนกิจ
- (3) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (4) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (5) การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (6) การแลกเปลี่ยนอาจารย์หรือนักวิชาการ
- (7) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและเสริมสร้าง

สมรรถภาพบุคลากร

ข้อ 37 หลักเกณฑ์และวิธีการในการพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถภาพบุคลากรตามข้อ 36 ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 38 มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้บำเหน็จความชอบพิเศษแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ที่มีผลงานดีเด่น หรือปฏิบัติงานเป็นประโยชน์หรือสร้างชื่อเสียงและเกียรติยศแก่มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 39 บุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ พึงประพฤติและปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย ตามที่คณะกรรมการกำหนด

## หมวด 7

### วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ 40 บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการลบหลู่พระรัตนตรัย

ข้อ 41 บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยของบุคลากรที่มหาวิทยาลัยกำหนดด้วยตนเอง โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ 42 บุคลากรของมหาวิทยาลัย ต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ

บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใด ไม่เชื่อฟังและฝ่าฝืนคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบ อันทำให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง ถือเป็นความผิดอย่างร้ายแรง

ข้อ 43 บุคลากรของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย

บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎระเบียบ ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมของมหาวิทยาลัย อันทำให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 44 บุคลากรของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดี หรือเกิดความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัย ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อันทำให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 45 บุคลากรของมหาวิทยาลัย ต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย และมาปฏิบัติงานตรงต่อเวลาสม่ำเสมอ การมาปฏิบัติงานสายหรือกลับก่อนกำหนดเวลาเนื่องๆ ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดละทิ้งหน้าที่การงานติดต่อกันเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุผลอันควร ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 46 บุคลากรของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย

บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดเปิดเผยความลับของมหาวิทยาลัย อันทำให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 47 บุคลากรของมหาวิทยาลัย ต้องรักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อมหาวิทยาลัย

บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดสร้างความแตกแยกความสามัคคี อันทำให้เกิดความเสียหายแก่การปกครองและการบริหารงานของมหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 48 บุคลากรของมหาวิทยาลัย ต้องไม่รายงานเท็จหรือปกปิดข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชา

บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใด รายงานเท็จหรือปกปิดข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชา อันทำให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 49 บุคลากรของมหาวิทยาลัย ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนหรือ ผู้อื่น

บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใด ทุจริตต่อหน้าที่และใช้อำนาจหน้าที่ของตนเอง หรือยอมให้อาศัยอำนาจหน้าที่ของตนเองหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น อันทำให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 50 บุคลากรของมหาวิทยาลัย ต้องไม่เป็นตัวกระทำกรในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัท หรือปฏิบัติงานอื่นใดที่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในลักษณะเดียวกับค่าจ้าง เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา โดยต้องคำนึงถึงว่าจะไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

ข้อ 51 บุคลากรของมหาวิทยาลัย ต้องไม่ประพฤติให้เสื่อมเสียชื่อเสียงแก่ตน หรือแก่ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย

บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำกรที่ถือว่าเป็นการประพฤติชั่ว อันทำให้เสื่อมเสียแก่ตำแหน่งหน้าที่และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง ให้ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 52 ผู้บังคับบัญชาต้องส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยดี และดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ 53 โทษผิดวินัยมี 5 สถานคือ

- (1) ภาคทัณฑ์ หรือตำหนิเป็นลายลักษณ์อักษร
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดขั้นเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

ข้อ 54 การลงโทษบุคลากรของมหาวิทยาลัย ต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และระวางข้อย่างโทษผู้ที่ไม่มีควมผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำควมผิดในกรณีใดตามข้อใด

ข้อ 55 บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

ในกรณีที่กระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นควมผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามิเหตุอันควรลดโทษจะดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 56 บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จักต้องได้รับโทษปลดออกหรือไล่ออก

บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นกรณีที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ากรณีดังกล่าวไม่จำเป็นต้องสอบสวนให้ดำเนินการสั่งลงโทษตามวรรคหนึ่ง

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 57 บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว ผู้มีอำนาจตามข้อ 27 ก็ยังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกได้ เว้นแต่บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้นั้นจะออกจากมหาวิทยาลัยเพราะมรณภาพหรือตาย

ข้อ 58 บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจตามข้อ 27 มีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลการสอบสวน หรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณา หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่นก็ให้ผู้นั้นมีอำนาจตามข้อ 27 สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องให้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

## หมวด 8

### การออกจากงาน

ข้อ 59 บุคลากรของมหาวิทยาลัยออกจากงานเมื่อ

(1) มรณภาพหรือตาย

- (2) ครบเกษียณอายุ
- (3) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (4) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ

กำหนด

- (5) สิ้นสุดสัญญา
- (6) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้าง ตามข้อ 62., ข้อ 63. และ ข้อ 64. หรือตามเหตุผล และความจำเป็นอื่นที่คณะกรรมการกำหนด
- (7) ถูกสั่งลงโทษปลดออก
- (8) ถูกสั่งลงโทษไล่ออก
- (9) พ้นจากความเป็นพระภิกษุ สำหรับบุคลากรที่เป็นบรรพชิต

ข้อ 60 บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออก ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณา เมื่ออธิการบดีสั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยขอลาออก เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อ สมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของ มหาวิทยาลัย จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกได้เป็นเวลาไม่เกินสามเดือนนับแต่วันขอลาออกก็ได้

ข้อ 61 อธิการบดี มีอำนาจสั่งให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ในการสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง นอกจากให้ทำได้ในกรณีที่ระบุไว้ในข้ออื่นแห่งข้อบังคับนี้แล้ว ให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ

- (1) เมื่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดย สม่ำเสมอ
- (2) เมื่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใดๆ
- (3) เมื่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดขาดคุณสมบัติตามข้อ 10. หรือขาดพื้นฐานความรู้ก่อนการบรรจุ โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ 21.
- (4) เมื่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใด มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์และไม่ได้ รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีติดต่อกัน 3 ปี เว้นแต่กรณีเงินเดือนเต็มขั้น

(5) เมื่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนด

(6) เมื่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใด ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการสอบสวนแล้ว ผลการสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำผิดที่จะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก แต่มีมลทินมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน หากให้ปฏิบัติงานต่อไป อาจเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย

(7) เมื่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก กรณีถูกจำคุกในความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ถ้าอธิการบดีเห็นว่า ไม่เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย จะไม่สั่งให้ออกจากงาน หรือเลิกจ้างก็ได้

การให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ตาม (2) และ (5) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 62 เมื่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใด สมัครไปปฏิบัติงานพิเศษใดๆ ตามความประสงค์ของมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน หรือเลิกจ้างได้ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ 63 เมื่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างได้ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ 64 บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะครบเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณของมหาวิทยาลัย

กรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นอย่างยิ่งและเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจให้บุคลากรซึ่งพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุอยู่ปฏิบัติงานต่อไป ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ 65 การออกจากงานของผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงมีพระบรมราชโองการให้พ้นจากตำแหน่งนับแต่วันออกจากงาน



## หมวด 9 การร้องทุกข์

ข้อ 66 บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสิทธิร้องทุกข์ได้ เมื่อ

- (1) เห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ให้ผู้นั้นร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และเมื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นพิจารณาแล้ว ผู้ร้องทุกข์เห็นว่ายังไม่ได้รับการแก้ไขก็ให้ร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นถัดไป เมื่อผู้บังคับบัญชาชั้นถัดไปวินิจฉัยประการใด ให้ถือเป็นที่ยุติ
- (2) ถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการได้ เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้อธิการบดีสั่งให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการและให้ถือเป็นที่ยุติ ในกรณีที่อธิการบดีสั่งให้ผู้ร้องทุกข์กลับเข้าปฏิบัติงาน ให้นำความตามข้อ 58 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

## หมวด 10 การอุทธรณ์

ข้อ 67 บุคลากรของมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ดังนี้

- (1) การอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นภายในสิบห้าวัน นับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นได้รับคำอุทธรณ์และวินิจฉัยเป็นประการใดแล้ว ผู้อุทธรณ์ยังเห็นว่าไม่เป็นธรรม ให้อุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นถัดขึ้นไป และเมื่อมีคำวินิจฉัยประการใด ให้ถือเป็นที่ยุติ

- (2) การอุทธรณ์ คำสั่งลงโทษ ปลดออก ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง เมื่อคณะกรรมการวินิจฉัยเป็นประการใด ให้อธิการบดีสั่งให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการและให้ถือเป็นที่ยุติ ในกรณีที่อธิการบดีสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าปฏิบัติงาน ให้นำความตามข้อ 58 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

การอุทธรณ์และการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ  
การกำหนด

### บทเฉพาะกาล

ข้อ 68 ในระยะเริ่มแรก ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- (1) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิหนึ่งรูป ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง เป็นประธาน  
กรรมการ
- (2) อธิการบดี เป็นรองประธานกรรมการ
- (3) ผู้แทนคณาจารย์ประจำ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง จำนวนสองรูปหรือคน  
เป็นกรรมการ
- (4) ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารงานบุคคลหรือบริหารการจัดการ ซึ่งสภามหาวิทยาลัย  
แต่งตั้ง จำนวนสี่รูปหรือคน เป็นกรรมการ

(5) รองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นกรรมการและเลขานุการ

อธิการบดีแต่งตั้งบุคลากรผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม จำนวนไม่เกินสองรูปหรือคน เป็นผู้ช่วย  
เลขานุการ ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการนี้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการขึ้นมาดำเนินการแทนคณะกรรมการได้  
โดยให้คณะกรรมการนี้ทำหน้าที่จนกว่าจะได้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคลตามข้อบังคับนี้ ซึ่ง  
จะต้องไม่เกินสองปี นับแต่วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ

ข้อ 69 ผู้ใดเป็นคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ของมหาวิทยาลัยตามมาตรา 61  
แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 อยู่ก่อนประกาศใช้ข้อบังคับนี้  
ให้ผู้นั้นเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

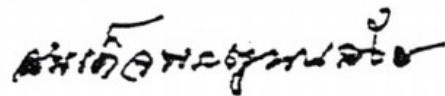
ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมก่อนใช้ข้อบังคับนี้ ดำรงตำแหน่งเดิมต่อ  
ไปจนกว่าคณะกรรมการจะจัดเข้าดำรงตำแหน่งตามที่กำหนดในข้อบังคับนี้

ข้อ 70 ในระหว่างที่บัญชีอัตราเงินเดือนและบัญชีเงินประจำตำแหน่ง ซึ่งแนบท้ายข้อ  
บังคับนี้ยังไม่มีผลใช้บังคับ ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตาม  
ที่เคยได้รับอยู่เดิม

ข้อ 71 ในระหว่างที่ยังไม่ได้กำหนดระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือกรณีใดๆ เพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ให้นำหลักปฏิบัติ คำสั่ง ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีอยู่เดิมมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 72 ให้คณะกรรมการกำหนดวิธีดำเนินการใดๆ ที่มีได้มีกำหนดไว้ในระหว่างใช้บทเฉพาะกาล เพื่อแก้ปัญหาคาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะคราวได้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541



(สมเด็จพระญาณสังวร)

นายกสภามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย