



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากงาน
หรือเลิกจ้างในกรณีอื่น ๆ นอกจากกรณีกระทำผิดวินัย
พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อให้การดำเนินการเกี่ยวกับการสั่งให้บุคลากรออกจากงานหรือเลิกจ้างในกรณีอื่น ๆ นอกจากกรณีกระทำผิดวินัยเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสม และเป็นธรรม ตลอดจนสอดคล้องกันกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๒) และ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยที่ ๑๑๙/๒๕๖๓ ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๓ จึงออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างในกรณีอื่น ๆ นอกจากกรณีกระทำผิดวินัย พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ใช้หลักเกณฑ์และวิธีการในข้อบังคับนี้ในการสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตามข้อ ๖๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ รวมทั้งการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ตามข้อ ๖๖ วรรคหนึ่ง (๒) และวรรคสอง ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ ทั้งนี้ บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ คำสั่ง หรือมติอื่นใดที่มีบัญญัติไว้แล้วในข้อบังคับนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทบัญญัติของข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

“กบม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานคณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามข้อ ๒๗ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑

“บุคลากร” หมายความว่า บุคลากรตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖ กรณีที่มีปัญหาในการบังคับใช้ข้อบังคับนี้ ให้ประธานกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยและให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๗ ผู้บังคับบัญชามีอำนาจพิจารณาดำเนินการให้บุคลากรผู้ใดออกจากงานหรือเลิกจ้างกรณีเจ็บป่วย ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ ตามข้อ ๖๑ (๑) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ เมื่อปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) มีวันลาป่วยรวมกันในหนึ่งปีงบประมาณเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการ หรือมีวันลาป่วยรวมกันเกินหกสิบวันทำการในแต่ละปีงบประมาณติดต่อกันสองปีงบประมาณ ทั้งนี้ ไม่รวมกรณีป่วยเจ็บ เพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือถูกประทุษร้ายเพราะเหตุกระทำการตามหน้าที่

(๒) ต้องเข้ารับการบำบัดรักษาในฐานะผู้ป่วยในตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตในสถานบำบัดรักษาทางสุขภาพจิตหรือสถานที่อื่นที่คณะกรรมการสถานบำบัดรักษาตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตกำหนด ทั้งนี้ โดยมีระยะเวลารวมกันเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

บุคลากรผู้ใดมีวันลาป่วยตามวรรค (๑) ให้ผู้บังคับบัญชาส่งตัวผู้นั้นไปรับการตรวจจากสถานพยาบาลของรัฐเพื่อประกอบการพิจารณา เมื่อได้รับผลการตรวจแล้ว ผู้บังคับบัญชาต้องนำผลการตรวจ รายละเอียดเกี่ยวกับโรคหรือความเจ็บป่วย ระยะเวลาในการรักษาตัว และความเห็นของแพทย์มาประกอบการพิจารณาแล้วดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ถ้าเห็นว่า ต้องลาป่วยต่อไปอีกเป็นเวลานานจนไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสม่ำเสมอ ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้าง

(๒) ถ้าเห็นควรให้โอกาสมีเวลาในการพักรักษาตัวต่อไปอีกระยะเวลาหนึ่ง ให้กำหนดระยะเวลาให้ลาป่วยอีกครั้งหนึ่ง แต่ต้องไม่เกินหกสิบวันทำการ และเมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าวแล้ว ให้สั่งให้ไปรับการตรวจจากสถานพยาบาลของรัฐข้างต้นอีกครั้งหนึ่ง ถ้าผลการตรวจของแพทย์เห็นว่า ยังต้องพักรักษาตัวต่อไปอีก ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้าง

ในกรณีที่บุคลากรผู้ใดแสดงความผิดปกติทางจิตตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิต โดยมีพฤติกรรมที่แสดงออกโดยประการที่น่าจะก่อให้เกิดอันตรายร้ายแรงต่อชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สินของตนเองหรือผู้อื่น ให้ผู้บังคับบัญชาส่งตัวผู้นั้นไปยังสถานพยาบาลของรัฐ เพื่อเข้ารับการตรวจวินิจฉัยและประเมินอาการ ถ้าสถานพยาบาลของรัฐเห็นว่า ผู้นั้นต้องเข้ารับการบำบัดรักษาทางสุขภาพจิตในฐานะผู้ป่วยในตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตในสถานบำบัดรักษาทางสุขภาพจิตหรือสถานที่อื่นที่คณะกรรมการสถานบำบัดรักษาตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตกำหนด และผู้นั้นเข้ารับการรักษา โดยมีระยะเวลารวมกันเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันตามวรรคหนึ่ง (๒) ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้าง

ในกรณีที่บุคลากรผู้ใดเป็นผู้ป่วยในตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตและเข้ารับการบำบัดรักษาในสถานบำบัดรักษาทางสุขภาพจิตหรือสถานที่อื่นที่คณะกรรมการสถานบำบัดรักษาตามกฎหมายว่าด้วยสุขภาพจิตกำหนด โดยมีระยะเวลารวมกันเกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้าง

ข้อ ๘ เมื่อมีกรณีที่จะต้องสั่งให้บุคลากรผู้ใดออกจากงานหรือเลิกจ้าง กรณีประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ ตามข้อ ๖๑ (๒) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งเพื่อทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า การสอบสวนตามวรรคหนึ่งและการสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนและการลงโทษตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การสั่งพักงาน การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๙ เมื่อมีกรณีที่จะต้องสั่งให้บุคลากรผู้ใดออกจากงานหรือเลิกจ้าง กรณีขาดคุณสมบัติหรือขาดพื้นฐานความรู้ก่อนการบรรจุตามข้อ ๖๑ (๓) หรือกรณีต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกตามข้อ ๖๑ (๗) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ ผู้บังคับบัญชาต้องให้ผู้นั้นมีโอกาสได้ทราบข้อเท็จจริงอย่างเพียงพอ และมีโอกาสโต้แย้งและแสดงพยานหลักฐานของตน หากผู้บังคับบัญชาพิจารณาหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วเห็นว่ามีเหตุดังกล่าว ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้าง

ข้อ ๑๐ เมื่อมีกรณีที่จะต้องสั่งให้บุคลากรผู้ใดออกจากงานหรือเลิกจ้าง กรณีมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์และไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีติดต่อกันสามปีตามข้อ ๖๑ (๔) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้าง

ข้อ ๑๑ ภายใต้บังคับข้อ ๑๐ ผู้บังคับบัญชามีอำนาจดำเนินการพิจารณาให้บุคลากรผู้ใดออกจากงานหรือเลิกจ้าง กรณีปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนดตามข้อ ๖๑ (๕) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ เมื่อปรากฏว่าผู้นั้นมีผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนดในระดับที่ต้องปรับปรุงและได้จัดให้ผู้นั้นจัดทำคำมั่นในการปรับปรุงตนเองโดยมีเป้าหมายในระดับอันเป็นที่พอใจของมหาวิทยาลัยในรอบการประเมินถัดไปหรือมีระยะเวลาไม่เกินสามรอบการประเมินแล้ว แต่ผู้นั้นไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับอันเป็นที่พอใจของมหาวิทยาลัยตามคำมั่นในการปรับปรุงตนเองดังกล่าว

เมื่อมีกรณีตามวรรคหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาอาจดำเนินการ ดังนี้

- (๑) สั่งให้ผู้นั้นปรับปรุงตนเองอีกครั้งหนึ่ง โดยจัดทำคำมั่นในการปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง
- (๒) สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้าง

เมื่อมีบุคลากรไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานในระดับอันเป็นที่พอใจของมหาวิทยาลัยภายหลังจัดทำคำมั่นในการปรับปรุงตนเองเป็นครั้งที่สอง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้าง

ข้อ ๑๒ เมื่อมีกรณีที่จะต้องสั่งให้บุคลากรผู้ใดออกจากงานหรือเลิกจ้าง กรณีมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนตามข้อ ๖๑ (๖) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ หากผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวน ถ้าให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่มหาวิทยาลัย ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้าง

ข้อ ๑๓ การสั่งให้บุคลากรออกจากงานหรือเลิกจ้างตามข้อบังคับนี้ให้ทำเป็นคำสั่ง โดยให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการทำคำสั่งลงโทษตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การสั่งพักงาน การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้บุคลากรที่มหาวิทยาลัยเลิกจ้างหรือให้ออกจากงานตามข้อบังคับนี้ ได้รับเงินชดเชยตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๔ การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์กรณีบุคลากรถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตามข้อบังคับนี้ ให้นำหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย การสอบสวนพิจารณา การลงโทษ การสั่งพักงาน การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๕ ในกรณีที่มีการดำเนินการเกี่ยวกับการสั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างตามข้อ ๖๑ ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑ โดยถูกต้องตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้อยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับและการดำเนินการนั้นยังไม่แล้วเสร็จ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ใช้อยู่ในขณะนั้นต่อไปจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ประกาศ ณ วันที่ ๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(สมเด็จพระมหาวีรวงศ์)

อุปนายกสภามหาวิทยาลัย

ปฏิบัติหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย