

-ร่าง-

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากลูกจ้างประจำ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๒ (๙) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๘ และโดยอนุมัติของสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในการประชุมครั้งที่ เมื่อวันที่ จึงให้ออกข้อบังคับไว้ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากลูกจ้างประจำของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“ส่วนงาน” หมายความว่า สำนักงานสภามหาวิทยาลัย สำนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานวิทยาเขต คณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก และส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์” หมายความว่า คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“หัวหน้าส่วนงาน” หมายความว่า คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก และผู้อำนวยการส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก

“คณะกรรมการบริหารส่วนงาน” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารคณะ วิทยาลัย สถาบัน สำนัก และส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ วิทยาลัย สถาบัน หรือสำนัก

“หน่วยงาน” หมายความว่า หน่วยงานภายในของส่วนงาน

“ลูกจ้างประจำ” หมายความว่า ลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่เปลี่ยนสถานภาพจากลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ข้อ ๔ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศอื่นใดในส่วนที่บัญญัติไว้แล้ว ที่ขัดหรือแย้งต่อข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. มีอำนาจออกระเบียบ หรือ ประกาศของมหาวิทยาลัยเพื่อดำเนินการตามข้อบังคับนี้ และในกรณีที่มีปัญหาจากการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

หมวด ๑

คุณสมบัติ และลักษณะต้องห้ามของพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๖ ลูกจ้างประจำที่แสดงเจตนาเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติ

(๑) มีอายุไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข

(๓) เป็นผู้มีความประพฤติดี

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง กรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือ เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๓) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ องค์การมหาชน หน่วยงานเอกชน หรือองค์การระหว่างประเทศ

(๘) เคยถูกเลิกจ้าง ลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้ หรือกฎหมายอื่น

(๙) เป็นผู้ที่เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นของรัฐ

เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจยกเว้น หรือกำหนดคุณสมบัติ หรือลักษณะต้องห้ามอย่างอื่นเพิ่มเติมก็ได้

หมวด ๒

การบริหารงานบุคคล

ข้อ ๗ ให้ ก.บ.ม. มีอำนาจและหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย

หมวด ๓

การกำหนดตำแหน่งและอัตราค่าจ้างขั้นสูง

ข้อ ๘ ตำแหน่งและอัตราค่าจ้างขั้นสูงของพนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มได้แก่

(๑) กลุ่มงานบริการ

(๒) กลุ่มงานสนับสนุน

(๓) กลุ่มงานช่าง

ข้อ ๙ ให้ ก.บ.ม. กำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย

หมวด ๔

การบรรจุ แต่งตั้ง ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

ข้อ ๑๐ การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๑ บุคคลผู้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖

ข้อ ๑๒ ให้ ก.บ.ม. กำหนดบัญชีค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละกลุ่ม และพิจารณาปรับบัญชีค่าจ้างให้เหมาะสม

ข้อ ๑๓ ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยและลงนามในสัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยอธิการบดีอาจมอบอำนาจให้รองอธิการบดี ลงนามในสัญญาแทนอธิการบดีก็ได้

ข้อ ๑๔ สัญญาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ทำเป็นสัญญาประจำปีกำหนดระยะเวลาจนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชีที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

แบบสัญญาการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและข้อตกลงงาน ให้เป็นไปตามรูปแบบและหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๕ การย้าย การตัดโอนตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ในส่วนงานเดียวกันหรือต่างส่วนงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๖ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ โดยให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อสิ้นสุดปีบัญชี

ข้อ ๑๗ การปรับค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๘ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนค่าจ้างปีละสองครั้ง โดยต้องพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

การเลื่อนค่าจ้างให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

หมวด ๕

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๙ ให้ส่วนงานจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง เพื่อพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย และปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจัดให้มีการประเมิน ดังนี้

(๑) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้ประเมินสองครั้ง ครั้งละหกเดือน

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดให้ประเมินปีละสองครั้ง

เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน การเลื่อนค่าจ้าง การเปลี่ยนตำแหน่ง การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่นๆ การให้รางวัลจิตใจ และอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

พนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุงสองครั้งภายในสองปี และส่วนงานได้ให้โอกาสในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว แต่ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้ส่วนงานเสนออธิการบดีพิจารณาสั่งให้ออกจากงาน โดยถือว่าขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการให้ออกจากงาน ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๖

การพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๐ ให้ ก.บ.ม. จัดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยและรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ สม่าเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีสมรรถนะในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม ทั้งด้านการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพที่สามารถติดตามและประเมินผลได้

ข้อ ๒๑ ให้อธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน และผู้บังคับบัญชาทุกระดับจัดให้มีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งอยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อประโยชน์และความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย โดยมีการจัดทำแผนงานและจัดสรรเงินเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างเหมาะสม

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

หมวด ๗

สวัสดิการ

ข้อ ๒๒ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับสวัสดิการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ว่าด้วยสิทธิและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากลูกจ้างประจำ พ.ศ. ๒๕๕๙

หมวด ๘

วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด วันลา

ข้อ ๒๓ วันเวลาการปฏิบัติงาน วันหยุดประจำปี หรือวันหยุดอื่นๆ และการลาของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ ก.บ.ม. กำหนด ทั้งนี้ อธิการบดีอาจกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและส่วนงานก็ได้

หมวด ๙

จรรยาบรรณ วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๒๔ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๒๕ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่กำหนดไว้ในข้อบังคับของมหาวิทยาลัยโดยเคร่งครัด

ข้อ ๒๖ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ห้ามไม่ให้พนักงานมหาวิทยาลัยอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ของมหาวิทยาลัย และระเบียบทางราชการที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติ

การปฏิบัติหน้าที่โดยจงใจ หรือประมาทเลินเล่อไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ประกาศของมหาวิทยาลัย และระเบียบทางราชการที่กำหนดให้มหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติ หรือขาดการเอาใจใส่ ระวังรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๘ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิด ข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย อย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รักษา ความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติหน้าที่ด้วยกัน

การกลั่นแกล้ง การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหิง ผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักเรียน นิสิต นักศึกษา หรือผู้ติดต่อมหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์ อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

ข้อ ๓๑ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องไม่เป็นการกระทำการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่น ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท เว้นแต่เป็นการปฏิบัติหน้าที่หรือได้รับมอบหมาย จากอธิการบดี

ข้อ ๓๒ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง หน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่ เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๓๓ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เสริมสร้างและพัฒนาให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัย เมื่อปรากฏว่ามีมูล ที่ควรกล่าวหาว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย หากผู้บังคับบัญชาละเลยไม่ดำเนินการทางวินัยให้ถือว่า ผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๔ โทษทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัย มี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดค่าจ้าง
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

หมวด ๑๐

การดำเนินการทางวินัย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๓๕ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำความผิดวินัย หรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาโดยมีหลักฐานตามสมควร ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณี กระทำความผิดวินัยที่มีโทษความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด จะไม่ตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายให้บุคคลใดสืบสวนเบื้องต้นว่า การกล่าวหาอันมีหลักฐานตามสมควรหรือไม่ก็ได้

ข้อ ๓๖ เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกสอบสวนกระทำความผิดวินัยให้อธิการบดีลงโทษตามควรแก่กรณี

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา และผู้มีอำนาจในการสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และการสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้ง คณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา หรือกระทำความผิดต่อกฎหมายที่มีโทษทางอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำไปโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ อธิการบดีมีอำนาจสั่งพักงานพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น เพื่อรอฟังผลการสอบสวนหรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนว่า ผู้นั้นมิได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือในตำแหน่งระดับเดียวกัน ที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ และให้ได้รับค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนพิเศษ ในระหว่างที่ถูกสั่งพักงานด้วย

ข้อ ๓๘ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย ให้ร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ทราบถึงการกระทำ หรือได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัยที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมจากคำสั่งลงโทษทางวินัย ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับตั้งแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๔๐ หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

หมวด ๑๑

การพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๔๑ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อ

- (๑) ถึงแก่กรรม
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) สิ้นสุดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา
- (๕) ถูกเลิกจ้าง
- (๖) ถูกสั่งให้ออก
- (๗) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

ข้อ ๔๒ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๔๓ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีดังต่อไปนี้ ให้อธิการบดีสั่งให้ออกจากงานได้

(๑) ปรากฏหลักฐานเป็นที่ประจักษ์ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนงานได้ให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้ว แต่ผลการประเมินการปฏิบัติงานยังต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสองครั้งภายในสองปี

(๓) เมื่อมีการยุบเลิกส่วนงาน หน่วยงาน หรือยุบตำแหน่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยครองอยู่

(๔) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ยกเว้นในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๕) ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้าม ตามข้อ ๖

ข้อ ๔๔ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน ยกเว้นการเรียกเตรียมพลหรือระดมพล

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย หรือส่วนงาน หรือหน่วยงาน อธิการบดีอาจพิจารณาส่งวนตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นไว้เพื่อบรรจุและแต่งตั้งให้เข้าปฏิบัติงานเมื่อพ้นจากราชการทหาร โดยให้นับอายุงานต่อเนื่อง

ข้อ ๔๕ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้อธิการบดีรายงานสภามหาวิทยาลัยทราบ

หมวด ๑๒

เงินชดเชย

ข้อ ๔๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อถึงแก่กรรม เกษียณอายุ ทุพพลภาพ ได้รับอนุญาตให้ลาออกเมื่ออายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ตามอัตราดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนหนึ่งเดือน

(๒) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนสามเดือน

(๓) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนหกเดือน

(๔) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนแปดเดือน

(๕) เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินชดเชยเท่ากับอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย จำนวนสิบเดือน

กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจากถึงแก่กรรมให้มหาวิทยาลัยจ่ายเงินชดเชยให้แก่ทายาทตามวรรคหนึ่งโดยวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๔๗ มหาวิทยาลัยไม่ต้องจ่ายเงินชดเชยให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งพ้นสภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีที่ถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก รวมถึงกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยแสดงเจตนาขอลาออกก่อนกำหนดระยะเวลาการจ้างตามสัญญาเมื่อมีอายุไม่ครบห้าสิบห้าปีบริบูรณ์ หรือถูกยกเลิกสัญญาปฏิบัติงานในกรณีใดกรณีหนึ่ง หรือสั่งให้ออกจากงาน

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๔๘ สิทธิการได้รับเงินชดเชยของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพจากลูกจ้างประจำ ซึ่งได้รับอนุมัติให้เปลี่ยนสถานภาพภายในหนึ่งปีแรก ให้นับระยะเวลาในช่วงที่รับราชการจำนวนร้อยละสิบ มารวมกับระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อรับเงินชดเชย ตามข้อ ๔๗

ข้อ ๔๙ สิทธิการลาของพนักงานมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากลูกจ้างประจำของส่วนราชการที่สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้นับต่อเนื่อง

ข้อ ๕๐ ในระหว่างที่ยังมิได้ออกข้อบังคับ หรือประกาศเพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ ให้นำกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือประกาศที่ใช้อยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้ มาบังคับใช้โดยอนุโลมจนกว่าจะได้มีการออกข้อบังคับ หรือระเบียบ หรือประกาศของมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๑ การสอบสวนหรือการดำเนินการทางวินัยของพนักงานมหาวิทยาลัยซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการ ให้ดำเนินการก่อนเปลี่ยนสถานภาพให้ดำเนินการต่อไปจนแล้วเสร็จ และให้ส่งลงโทษตามข้อบังคับนี้ แต่ทั้งนี้โทษที่จะลงต้องไม่รุนแรงกว่าโทษที่ผู้นั้นอาจได้รับตามระเบียบที่ใช้บังคับอยู่ในขณะกระทำความผิด

ข้อ ๕๒ ข้อผูกพันตามสัญญาอื่นใดซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยได้ทำไว้กับมหาวิทยาลัยให้ยังคงมีผลใช้บังคับต่อไป

ประกาศ ณ วันที่

พ.ศ. ๒๕๕๙

ณตยา พิมพ์

๒๘ ธ.ค. ๒๕๕๘

ทาน

ตรวจ