



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙

เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามความในมาตรา ๑๙ (๑๐) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ และเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นไปตามระบบคุณธรรม มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับลักษณะของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงเห็นสมควรออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ สภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ให้ใช้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

- (๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๑
- (๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒
- (๓) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑

ข้อ ๔ บรรดากฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด คำสั่ง หรือประกาศอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๕ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

“บุคลากร” หมายความว่า คณาจารย์ประจำ และเจ้าหน้าที่ประจำของมหาวิทยาลัย ที่เป็นบรรพชิต และคฤหัสถ์

“ลูกจ้าง” หมายความว่า อาจารย์และเจ้าหน้าที่ตามสัญญาจ้างของมหาวิทยาลัย ที่มีกำหนดเวลาจ้าง

ข้อ ๖ ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

## หมวด ๑

### คณะกรรมการ

ข้อ ๗ ให้มีคณะกรรมการบริหารงานบุคคล เรียกโดยย่อว่า กบม. ซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้

(๑) ประธานกรรมการ ได้แก่ อธิการบดี

(๒) กรรมการผู้แทนสภาวิชาการ จำนวนสามรูปหรือคน โดยการแนะนำของอธิการบดี ซึ่งมีใช้บุคคลเดียวกับ (๓) และ (๔)

(๓) กรรมการผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการหรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ จำนวนสามรูปหรือคน โดยคำแนะนำของอธิการบดี

(๔) กรรมการผู้แทนคณาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวนสี่รูปหรือคนโดยคำแนะนำของอธิการบดี

(๕) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนสี่รูปหรือคน โดยคำแนะนำของอธิการบดี

(๖) กรรมการผู้แทน เจ้าหน้าที่ประจำ ซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าจำนวนหนึ่งรูปหรือคน โดยคำแนะนำของอธิการบดี

(๗) กรรมการและเลขานุการ คือ ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี โดยคำแนะนำของอธิการบดี

กบม. อาจเลือกกรรมการซึ่งเป็นบรรพชิตรูปหนึ่งเป็นรองประธานกรรมการ

ให้อธิการบดีแต่งตั้งบุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการ หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่ากองจำนวนไม่เกินสองรูปหรือคน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๘ กรรมการตามข้อ ๗ (๒), (๓), (๔), (๕), (๖), และ (๗) มีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง กรรมการตามข้อ ๗ (๒), (๓), (๔), (๕), (๖), และ (๗) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) มรณภาพหรือตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการในประเภทนั้น

(๔) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน

ในกรณีที่กรรมการ ตามข้อ ๗ (๒), (๓), (๔), (๕), (๖), และ (๗) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่

ข้อ ๙ กบม. มีอำนาจและหน้าที่ปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

(๑) กำหนดระบบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

(๒) รับรองคุณวุฒิของผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ เพื่อประโยชน์ในการบรรจุแต่งตั้ง และการกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับ

(๓) ติความวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ข้อบังคับนี้

(๔) ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

(๕) รายงานผลการดำเนินงานต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับระบบการบริหารงานบุคคล

(๖) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การจัดองค์การ ระบบ และวิธีปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย

(๗) แต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการ หรือบุคคลเพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ หรืออาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลประจำวิทยาเขต ทั้งนี้ อาจมอบหมายให้ทำการแทนคณะกรรมการเป็นเรื่อยๆ ไป หรือมอบหมายเป็นการเฉพาะกิจได้

(๘) ดำเนินการเรื่องอื่นๆ ที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นว่าเป็นการแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(๙) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ ให้มี คณะกรรมการเสริมสร้างธรรมาภิบาล เรียกโดยย่อว่า กสธ. ซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วยบุคคลต่อไปนี้

(๑) ประธานกรรมการ ได้แก่ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นบรรพชิต ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง

(๒) กรรมการจำนวนสี่รูปหรือคน ที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งโดยการเสนอแนะของอธิการบดี จากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย และคณาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่ารองศาสตราจารย์

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จำนวนไม่น้อยกว่าสี่รูปหรือคน แต่ไม่เกินหก รูปหรือคน ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากบรรพชิตหรือคฤหัสถ์ โดยคำแนะนำของอธิการบดี ในจำนวนนี้จะต้องเป็นบรรพชิตไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่ง และเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายอย่างน้อยหนึ่งรูปหรือคน

ข้อ ๑๑ กรรมการตามข้อ ๑๐ มีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามวรรคหนึ่ง กรรมการตามข้อ ๑๐ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) มรณภาพหรือตาย

(๒) ลาออก

(๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการในประเภทนั้น

(๔) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอน

ในกรณีที่กรรมการ ตามข้อ ๑๐ พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน



ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแต่ยังมีได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่

ข้อ ๑๒ กสธ. มีอำนาจและหน้าที่ปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

(๑) เสนอแนะต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อจัดให้มี หรือปรับปรุงนโยบายทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

(๒) เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร เพื่อให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต และมีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย

(๓) เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นบุคลากรที่ดี

(๔) สร้างกลไกในการพิจารณาบำเหน็จความชอบ เพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย

(๕) พิจารณาเรื่องอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคลากรเสนอสภามหาวิทยาลัย

(๖) ปฏิบัติงานอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๑๓ การประชุม กบม. และ การประชุม กสธ. แต่ละคณะ ต้องมีกรรมการมาร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานกรรมการเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานกรรมการและรองประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการรูปหนึ่งหรือคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการรูปหนึ่งหรือคนหนึ่งให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานกรรมการในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

## หมวด ๒

### บททั่วไป

ข้อ ๑๔ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นบุคลากร ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์และไม่เกินหกสิบปี

(๓) เป็นผู้เลื่อมใสและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย ตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๔) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๕) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

(๖) ไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย

(๗) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๘) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือสติปัญญาไม่สมประกอบ หรือมีกายหรือจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ ตามความเห็นของแพทย์ หรือเป็นโรคตามที่ กบม. กำหนด

(๙) ไม่อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราว ในลักษณะเดียวกันกับพักงาน หรือพักราชการ

(๑๐) ไม่เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือมีคำพิพากษาให้จำคุก แต่อยู่ระหว่างรอลงอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๑๑) ไม่เคยถูกลงโทษ ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก จากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน เพราะกระทำผิดวินัย

(๑๒) ไม่เคยถูกให้ออกจากงานตามข้อ ๕๖ (๖)

(๑๓) ไม่เคยทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

(๑๔) ไม่เคยถูกถอดถอนออกจากตำแหน่งหรือถูกตัดสิทธิ์ทางการเมือง

(๑๕) ไม่เคยต้องอาบัติหนัก พ้นจากความเป็นพระภิกษุ

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นคณะกรรมการอาจพิจารณาอนุมัติให้บรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่ขาดคุณสมบัติ ตาม (๑) ได้

ข้อ ๑๕ อัตราเงินเดือนของบุคลากร ให้เป็นไปตามที่ กบม. กำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ บุคลากร อาจได้รับเงินเพิ่มค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจ หรือเงินเพิ่มพิเศษประจำตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบม. กำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๗ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยจะต้องจัดให้มีระบบสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทน ทั้งนี้ ตามระเบียบที่ กบม. กำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

บุคลากรผู้ใดที่ออกจากงานเพราะกระทำผิดวินัย จะไม่ได้รับประโยชน์ตอบแทนตามวรรคแรก

ข้อ ๑๘ วัน เวลาปฏิบัติงานและวันหยุดของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ กบม. กำหนด

ข้อ ๑๙ เครื่องแบบของบุคลากรฝ่ายคฤหัสถ์ในมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามที่ กบม. กำหนด

ข้อ ๒๐ การจ่ายเงินชดเชยให้แก่ผู้ออกจากงานโดยไม่มี ความผิด และผู้เกษียณอายุการทำงาน ให้เป็นไปตามที่ กบม. กำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย

#### หมวด ๓

การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้งและการให้ได้รับเงินเดือน

ข้อ ๒๑ ตำแหน่งในมหาวิทยาลัย มี ๓ ประเภท คือ

ก. ประเภทวิชาการ ได้แก่

(๑) ตำแหน่งคณาจารย์ประจำ

(๒) ตำแหน่งอื่นที่ กบม. กำหนด

ข. ประเภทปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ได้แก่

(๑) ตำแหน่งอำนวยการ

(๒) ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ

(๓) ตำแหน่งธุรการและบริหารทั่วไป

(๔) ตำแหน่งอื่นที่ กบม. กำหนด

ค. ประเภทบริหารวิชาการ ได้แก่

(๑) อธิการบดี

(๒) รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๓) รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการศูนย์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัย หรือรองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือวิทยาลัย

(๔) หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา

(๕) ตำแหน่งอื่นที่ กบม. กำหนด

ข้อ ๒๒ บุคลากร จะมีตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างใด ให้เป็นไปตามที่ กบม. กำหนด โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพงาน

ข้อ ๒๓ ให้ กบม. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งบุคลากรไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงชื่อของตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และแสดงอัตราเงินเดือนของตำแหน่งไว้ด้วย

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น กบม. อาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดก็ได้

ข้อ ๒๔ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นบุคลากร ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบม. กำหนด

ข้อ ๒๕ ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ทำสัญญาการทดลองปฏิบัติงานกับผู้ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกเป็นบุคลากร ตามข้อ ๒๔ ผู้ใดทดลองปฏิบัติงานครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กำหนดในสัญญาและผ่านการประเมินผลตามเกณฑ์และวิธีการที่ กบม. กำหนด จึงจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นบุคลากรต่อไป

การทดลองปฏิบัติงาน และเงื่อนไขต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ให้ กบม. กำหนดในสัญญาตามความจำเป็นและเหมาะสม

ข้อ ๒๖ ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงในฐานะผู้ชำนาญงาน ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิเข้าเป็นบุคลากร ให้เสนอ กบม.

พิจารณา เมื่อ กบม. อนุมัติให้บรรจุ และได้กำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และเงินเดือนที่จะได้รับ โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย แล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบม. กำหนด

ข้อ ๒๗ บุคลากรผู้ใดพ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากถูกสั่งให้ออกจากงานเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ไปปฏิบัติราชการหรืองานพิเศษตามความต้องการของมหาวิทยาลัย มติมหาเถรสมาคม มติคณะรัฐมนตรี หรือออกจากงานไปปฏิบัติงานพิเศษอื่นใด ถ้าผู้นั้นประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบม. กำหนด

ข้อ ๒๘ บุคลากรผู้ใดพ้นจากตำแหน่ง และออกจากงานไปแล้ว หรือพ้นจากความเป็นบุคลากรตามข้อ ๒๙ และไม่ใช้กรณีออกจากงานเพราะกระทำผิดวินัย ถ้าสมัครเข้าทำงาน และมหาวิทยาลัยเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่องานของมหาวิทยาลัย และต้องการรับผู้นั้นกลับเข้าเป็นบุคลากร ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง บรรจุและแต่งตั้งผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งและรับเงินเดือนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบม. กำหนด

ข้อ ๒๙ อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรทุกตำแหน่ง  
คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการแต่งตั้งและถอดถอน รวมทั้งการให้ได้รับเงินเดือนของบุคลากร ให้เป็นไปตามที่ กบม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย  
การดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ไม่รวมถึงตำแหน่งที่บัญญัติไว้ให้เป็นอำนาจของสภาวิชาการหรือสภามหาวิทยาลัย ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐

ข้อ ๓๐ ถ้าตำแหน่งอำนวยการและตำแหน่งในประเภทบริหารวิชาการว่างลง หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ และเป็นกรณีที่มีได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๒๙ สั่งให้บุคลากรตามที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นเป็นการชั่วคราวได้  
ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น  
ในกรณีที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอื่นแต่งตั้งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ เป็นกรรมการหรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใด ก็ให้ผู้รักษาการในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้น ในระหว่างรักษาการในตำแหน่งแล้วแต่กรณี

ข้อ ๓๑ บุคลากรผู้ใดประสงค์จะย้ายไปปฏิบัติงานในวิทยาเขต หรือส่วนงานอื่นของมหาวิทยาลัย ให้แจ้งความจำนงต่อหัวหน้าส่วนงาน เพื่อเสนออธิการบดีพิจารณาสั่งย้าย  
ในกรณีมีเหตุผลความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย หัวหน้าส่วนงานของมหาวิทยาลัยอาจเสนออธิการบดีพิจารณาให้สั่งย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับเดิมได้  
การย้ายตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง หากย้ายไปดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิม ต้องได้รับอนุมัติจาก กบม. ก่อน



ข้อ ๓๒ การแต่งตั้งและการให้ได้รับเงินเดือนของบุคลากร ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๒๙ เป็นผู้สั่ง  
การแต่งตั้งบุคลากร ให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ประวัติการทำงาน และมีผลงาน  
เป็นที่ประจักษ์ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบม. กำหนด

การให้ได้รับเงินเดือนของบุคลากร ให้คำนึงถึงคุณภาพ ปริมาณ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ความ  
อดุสาหะ การรักษาวินัย และการประพฤติปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นบุคลากร ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบม. กำหนด

ข้อ ๓๓ การแต่งตั้งและการให้ได้รับเงินเดือนของบุคลากร ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์  
และวิธีการที่ กบม. กำหนด

ข้อ ๓๔ การกำหนดตำแหน่ง กำหนดภาระงาน การบรรจุแต่งตั้ง การได้รับค่าจ้าง การให้พ้นจากตำแหน่ง  
ของลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบม. กำหนด

ข้อ ๓๕ ประเภทการลา หลักเกณฑ์และวิธีการลาแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามที่ กบม. กำหนด

#### หมวด ๔

#### การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๖ มหาวิทยาลัยมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร  
เพื่อให้มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ  
ของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบม. กำหนด

ข้อ ๓๗ ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยงธรรม และเสริมสร้าง  
แรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นบุคลากรที่ดี

ข้อ ๓๘ บุคลากรผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิด  
ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาการให้ได้รับเงินเดือนตามควรแก่กรณี ทั้งนี้ ให้เป็นไป  
ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบม. กำหนด

ข้อ ๓๙ มหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้บำเหน็จความชอบพิเศษแก่บุคลากร ของมหาวิทยาลัยที่มีผลงานดีเด่น หรือ  
ปฏิบัติงานเป็นประโยชน์ หรือสร้างชื่อเสียงและเกียรติยศแก่มหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบม.  
กำหนด

ข้อ ๔๐ ให้ กบม. กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อ ๔๑ บุคลากรผู้ใดมรณภาพหรือตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาให้ได้รับเงิน  
ชดเชยหรือสิทธิประโยชน์อื่น ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบม. กำหนด



## หมวด ๕

### การรักษาจรรยาบุคลากร

ข้อ ๔๒ บุคลากรต้องรักษาจรรยาตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยมุ่งประสงค์ให้เป็นบุคลากรที่ดี มีคุณธรรม มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี โดยเฉพาะในเรื่องดังต่อไปนี้

- (๑) การยัดมันและยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- (๒) ความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบ
- (๓) การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้
- (๔) การปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติ
- (๕) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

ข้อ ๔๓ บุคลากรผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจรรยาที่มหาวิทยาลัยกำหนด อันมิใช่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือน เป็นลายลักษณ์อักษร และนำไปประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือน หรือพัฒนาบุคลากรผู้นั้นต่อไป

## หมวด ๖

### วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๔๔ บุคลากรต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๔๕ บุคลากรต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

วินัย การรักษาวินัยและโทษทางวินัย ให้เป็นไปตามที่ กบม.กำหนด

ข้อ ๔๖ บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องกระทำการดังต่อไปนี้

- (๑) ให้ความเคารพต่อพระรัตนตรัย
- (๒) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม
- (๓) ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบมหาวิทยาลัย มติมหาเถรสมาคม มติคณะรัฐมนตรี

และนโยบายของรัฐบาล

(๔) ปฏิบัติงานให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่มหาวิทยาลัยด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

(๕) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของมหาวิทยาลัย โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่มหาวิทยาลัย หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(๖) อุทิศเวลาของตนให้แก่มหาวิทยาลัย จะละทิ้งหรือทอดทิ้งงานมิได้

(๗) รักษาความลับของมหาวิทยาลัย

(๘) สุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน และผู้ร่วมปฏิบัติงานอื่น

- (๙) ต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่องานเกี่ยวกับหน้าที่ของตน
- (๑๐) วางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติงานและงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน
- (๑๑) รักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งของตนมิให้เสื่อมเสีย
- (๑๒) กระทำการอื่นใดตามที่ กบม. กำหนด

ข้อ ๔๗ บุคลากรต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) กระทำการอันเป็นการลบหลู่พระรัตนตรัย
- (๒) รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
- (๓) ปฏิบัติงานอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษเป็นครั้งคราว
  - (๔) อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
  - (๕) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่
  - (๖) กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือเกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย
  - (๗) เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทจำกัดอื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัย
  - (๘) กระทำการอันเป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติงาน
  - (๙) กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
  - (๑๐) ดุหมั่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่องาน
  - (๑๑) กระทำการอื่นใดตามที่ กบม. กำหนดไว้เป็นข้อห้าม

ข้อ ๔๘ บุคลากรผู้ใด ไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติในข้อ ๔๕ และ ๔๖ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ ๔๗ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๙ โทษผิดวินัย มี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดเงินเดือน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

ข้อ ๕๐ การลงโทษบุคลากรให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใดและตามข้อใด

อำนาจการลงโทษบุคลากรของผู้บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบม. กำหนด

### หมวด ๗

#### การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๑ เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าบุคลากรผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ต้องรายงานให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๙ ทราบโดยเร็ว และให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๙ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบม. กำหนด โดยเร็วด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ

ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๙ จะมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้บังคับบัญชาระดับต่ำลงไปปฏิบัติหน้าที่แทนก็ได้

ข้อ ๕๒ บุคลากรผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

ข้อ ๕๓ บุคลากรผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จำต้องได้รับโทษปลดออก หรือไล่ออก

ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่จะต้องไม่ต่ำกว่าปลดออก

ข้อ ๕๔ บุคลากรผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว โดยมีสาเหตุมรณภาพหรือตาย ผู้มีอำนาจตามข้อ ๒๙ ก็ยังมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกได้

ข้อ ๕๕ บุคลากรผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๙ มีอำนาจสั่งพักงาน เพื่อรอฟังผลการสอบสวน หรือการพิจารณาคดีได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาหรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่นก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๒๙ สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

เงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงาน และการสั่งพักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบม. กำหนด

### หมวด ๘

#### การออกจากงาน

ข้อ ๕๖ บุคลากรออกจากงานเมื่อ

(๑) มรณภาพหรือตาย

(๒) เกษียณอายุการทำงาน

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบส่วนงาน

(๕) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๕๘, ๕๙, ๖๐ และ ๖๑ หรือตามเหตุผลและความจำเป็นอื่นที่ กบม. กำหนด

(๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

ข้อ ๕๗ บุคลากรผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ต่อหัวหน้าส่วนงานเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณา เมื่ออธิการบดีสั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่บุคลากรขอลาออก เพื่อดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมืองหรือตำแหน่งอื่นที่ กบม. กำหนด หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามวาระหนึ่ง และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออกและการยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามที่ กบม. กำหนด

นอกเหนือจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของมหาวิทยาลัยจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินสามเดือนนับแต่วันขอลาออกก็ได้

ข้อ ๕๘ อธิการบดี มีอำนาจสั่งให้บุคลากรออกจากงานได้ ในการสั่งให้ออกจากงาน นอกจากให้ทำได้ในกรณีที่ระบุไว้ในข้ออื่นแห่งข้อบังคับนี้แล้วให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ

- (๑) บุคลากรผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ
  - (๒) บุคลากรผู้ใดประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใดๆ
  - (๓) บุคลากรผู้ใดขาดคุณสมบัติตามข้อ ๑๔ หรือขาดพื้นฐานความรู้ก่อนบรรจุ โดยไม่ได้รับการยกเว้นตามข้อ ๒๔
  - (๔) บุคลากรผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์จนเป็นเหตุให้ไม่ได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีติดต่อกัน ๓ ปี เว้นแต่กรณีเงินเดือนเต็มขั้น
  - (๕) บุคลากรผู้ใดปฏิบัติหน้าที่ โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด
  - (๖) บุคลากรผู้ใด ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้มีการสอบสวนแล้ว ผลการสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำความผิดที่จะถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก แต่มีมลทินมัวหมองในกรณีที่ถูกลสอบสวน หากให้ปฏิบัติงานต่อไป อาจเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย
  - (๗) บุคลากรผู้ใดต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก กรณีถูกจำคุกในความผิดลหุโทษหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ถ้าอธิการบดีเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัย จะไม่สั่งให้ออกจากงานก็ได้
- การให้ออกจากงานตาม (๒) และ (๕) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบม.กำหนด

ข้อ ๕๙ บุคลากรผู้ใดได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติราชการหรืองานพิเศษตามความต้องการของมหาวิทยาลัย ตามมติมหาเถรสมาคมหรือตามมติคณะรัฐมนตรี หากพ้นกำหนดที่ได้รับอนุมัติแล้วไม่กลับมาปฏิบัติงานตามปกติ ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานได้

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานก็ได้

ข้อ ๖๐ เมื่อบุคลากรผู้ใดไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้อธิการบดีสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานเป็นการชั่วคราวก็ได้



ข้อ ๖๑ บุคลากรผู้ใดมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากตำแหน่งเพราะเกษียณอายุการทำงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณของมหาวิทยาลัย

กรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่งและเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอาจให้บุคลากรซึ่งจะพ้นจากงานเพราะเกษียณอายุการทำงานอยู่ปฏิบัติงานต่อไป ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กบม. กำหนด

ข้อ ๖๒ บุคลากรที่เป็นบรรพชิต เมื่อพ้นจากความเป็นพระภิกษุให้ถือว่าพ้นจากความเป็นบุคลากร

#### หมวด ๙

#### การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ ๖๓ บุคลากรผู้ใด ถูกสั่งลงโทษโดยผู้บังคับบัญชาตามข้อบังคับนี้ ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่ออธิการบดี ภายในสามสิบวัน นับแต่วันรับทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง

กรณีที่ผู้สั่งลงโทษเป็นอธิการบดีหรือไม่เห็นด้วยกับความเห็นของอธิการบดีตามวรรคหนึ่ง ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อ กสธ. ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือถือว่าทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์และการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ ตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามที่ กสธ. กำหนด

ข้อ ๖๔ บุคลากรผู้ใด มีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติต่อตนของผู้บังคับบัญชา และเป็นกรณีที่ไม้อาจอุทธรณ์ตามข้อ ๖๓ ได้ ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงอธิการบดีได้

กรณีที่ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของอธิการบดี ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อ กสธ. ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ กสธ. กำหนด

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖๕ ให้ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยชุดเดิม ซึ่งมีอยู่ในวันที่ข้อบังคับนี้ประกาศใช้ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะมี กบม. ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๖๖ ในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือมติใด เพื่อปฏิบัติการตามข้อบังคับนี้ ให้นำกฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หรือมติใด ที่กำหนดไว้แล้วซึ่งใช้อยู่เดิมมาใช้บังคับเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๗ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๙



(พระธรรมสุธี)

นายกสภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย