



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2565

โดยที่เป็นการสมควร เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีประสิทธิภาพและมีกฎระเบียบที่ชัดเจนในการดำเนินงาน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 34(2) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 กฎกระทรวงว่าด้วย การคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผูปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 สภามหาวิทยาลัยมหาสารคามในการประชุมครั้งที่ 2/2565 เมื่อวันที่ 18 พฤษภาคม 2565 มีมติกำหนดข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2565”

ข้อ 2 ให้ใช้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2556” และบรรดา ระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศอื่นใดที่เกี่ยวข้องที่บังคับใช้ก่อนข้อบังคับนี้และให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ 4 ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยมหาสารคาม

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

“คณะกรรมการบริหาร” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยมหาสารคามตามคำสั่งแต่งตั้งของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

“ผู้บริหาร” หมายความว่า ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีตำแหน่งทางการบริหารตามคำสั่งของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

“คณาจารย์” หมายความว่า ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ ของมหาวิทยาลัย ซึ่งทำหน้าที่หลักทางการสอน การวิจัยและหรือภาระงานอื่นที่มหาวิทยาลัยมหาสารคามกำหนด

“คณาจารย์พิเศษ” หมายความว่า ศาสตราจารย์พิเศษ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ อาจารย์พิเศษของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ที่ได้รับการว่าจ้างให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ซึ่งทำงานในหน้าที่ที่ไม่เกี่ยวกับการสอนไม่ว่าจะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนหรือรายวัน

“พนักงาน” หมายความว่า ผู้ที่ได้รับการว่าจ้างให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งคนงาน คนสวน คนขับรถแม่บ้าน พนักงานรักษาความปลอดภัย และหน้าที่อื่นๆ ที่มหาวิทยาลัยมหาสารคามกำหนด ไม่ว่าจะได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนหรือรายวัน

“บุคลากร” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานประจำทุกระดับที่ได้รับค่าจ้างจากมหาวิทยาลัยมหาสารคาม

“ลูกจ้างชั่วคราว” หมายความว่า ผู้ที่ได้รับการว่าจ้างให้ปฏิบัติงานเป็นลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมหาสารคามในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ หรือพนักงาน โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนหรือรายวันตามที่กำหนดไว้ในสัญญาเป็นการชั่วคราว หรือเป็นการกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้เฉพาะเจาะจง

ข้อ 5 ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ และมีอำนาจออกคำสั่งหรือประกาศ เพื่อปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ให้อธิการบดีเสนอขอคำปรึกษาต่อสภามหาวิทยาลัยและให้มติสภามหาวิทยาลัยเป็นที่สุด

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 6 บุคลากรมหาวิทยาลัยแบ่งออกได้เป็นสองประเภท ดังนี้

- (1) บุคลากรสายวิชาการ
- (2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อ 7 ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย ต้องเป็นผู้เลือกสมัครในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (1) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (2) ไม่เป็นผู้วิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคที่กำหนดไว้ในประกาศมหาวิทยาลัย
- (3) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างการถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- (4) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (5) ไม่เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (6) ไม่เคยถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ บริษัทเอกชน หรือองค์การระหว่างประเทศ
- (7) ไม่เคยถูกลงโทษเลิกสัญญาปฏิบัติงาน เพราะกระทำผิดวินัยร้ายแรงตามข้อบังคับนี้ หรือข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศอื่นใดที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันประกาศใช้ข้อบังคับนี้
- (8) ไม่เคยกระทำการทุจริตในการสอบหรือการคัดเลือกเข้ารับราชการ หรือเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานของรัฐ
- (9) ไม่เป็นผู้กระทำความผิดในศีลธรรมอันดี

ในกรณีมีเหตุจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารอาจยกเว้นหรือกำหนดคุณสมบัติอย่างอื่นเพิ่มเติมก็ได้

ข้อ 8 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยแต่ละประเภทในแต่ละหน่วยงานให้เป็นไปตามกรอบอัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการบริหารกำหนด ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงลักษณะ ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานเป็นสำคัญ

ข้อ 9 ให้คณะกรรมการบริหารกำหนดประเภทตำแหน่งบุคลากรมหาวิทยาลัย และจัดทำมาตรฐานประจำตำแหน่งไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานประจำตำแหน่งให้แสดงประเภท ชื่อของตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

หมวด 2

การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

ข้อ 10 การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรมหาวิทยาลัยในแต่ละประเภท ให้หน่วยงานดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศมหาวิทยาลัย และต้องมีการตรวจสอบสภาพร่างกาย เพื่อแสดงว่าบุคคลดังกล่าวสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพด้วย

ข้อ 11 ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรมหาวิทยาลัย และลงนามในสัญญาปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยอธิการบดีอาจมอบอำนาจให้รองอธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานปฏิบัติการแทนอธิการบดีก็ได้

ข้อ 12 บุคลากรมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ภาระงานขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่ง และภาระงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ 13 บุคลากรมหาวิทยาลัยต้องทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 120 วัน เว้นแต่บุคลากรมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่เดิมอยู่ก่อนแล้วตามสัญญาปฏิบัติงานฉบับก่อน ทั้งนี้ ในระหว่างเวลาทดลองปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยอาจพิจารณายกเลิกสัญญาทดลองปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม

สัญญาทดลองปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 14 ให้หน่วยงานทำการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานครั้งแรกภายในระยะเวลา 120 วันนับแต่วันเริ่มปฏิบัติงาน หากผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานครั้งแรกแล้ว ให้ปฏิบัติงานต่อไปจนครบหนึ่งปี โดยต้องมีการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานครั้งที่สองก่อนถึงกำหนดการทดลองงาน 1 ปี หากผ่านการประเมินให้ทำสัญญาปฏิบัติงานต่อไป

สัญญาปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารอาจให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานบางเวลา และบุคลากรที่มีอายุเกินหกสิบปีขึ้นไป ปฏิบัติงานเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยได้ โดยให้ทำสัญญาปฏิบัติงานเป็นรายปี โดยต้องมีการตรวจสอบสภาพร่างกาย เพื่อแสดงว่าบุคลากรดังกล่าวสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และต้องมีผลงานทางวิชาการหรือผลงานอื่น ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ให้อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการควบคุมและบังคับบัญชาการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามสัญญาทดลองปฏิบัติงานและสัญญาปฏิบัติงาน

หมวด 3

บุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

ข้อ 15 นอกจากคุณสมบัติตามข้อ 7 บุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการต้องจบการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า

ในกรณีที่ไม่อำนาจดำเนินการตามวรรคหนึ่งได้ด้วยเหตุผลและความจำเป็นเฉพาะให้คณะกรรมการบริหารพิจารณาวินิจฉัยเป็นกรณีๆ ไป

ข้อ 16 บุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

- (1) ศาสตราจารย์
- (2) รองศาสตราจารย์
- (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (4) อาจารย์

การแต่งตั้งบุคลากรมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรมหาวิทยาลัย

ข้อ 17 บุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการนั้น อาจมีการบรรจุแต่งตั้งให้สังกัดสองหน่วยงานได้ โดยเรียกว่า อาจารย์ประจำสำนัก ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ 18 การปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการมีสองลักษณะ ดังนี้

(1) คณาจารย์ประจำซึ่งปฏิบัติงานเต็มเวลา ที่มีภาระงานตามเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(2) คณาจารย์ประจำซึ่งปฏิบัติงานบางเวลา ที่มีภาระงานน้อยกว่าเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ 19 การแต่งตั้งบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มเวลาดำรงตำแหน่งอาจารย์ ให้ทำสัญญาว่าจ้างการปฏิบัติงานระยะเวลา 1 ปี และเมื่อผ่านการประเมินต่อสัญญาจ้าง อาจารย์จะได้รับการต่อสัญญาในปีต่อไปอย่างต่อเนื่อง เว้นแต่ ฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดจะบอกเลิกสัญญา ก็ให้ปฏิบัติไปตามสัญญาว่าจ้างที่ระบุไว้

ข้อ 20 การแต่งตั้งคณาจารย์ประจำปฏิบัติงานบางเวลา หรือคณาจารย์ที่เกษียณอายุงาน ให้ทำสัญญาว่าจ้างการปฏิบัติงานเป็นรายปี

เมื่อครบอายุสัญญาตามวรรคหนึ่ง และมหาวิทยาลัยมีเหตุผลหรือความจำเป็นอาจมีการต่อสัญญาอีกได้ตามระยะเวลาข้างต้น หากกรณีเป็นคณาจารย์ที่มีอายุเกินหกสิบปีขึ้นไปให้นำความในข้อ 14 วรรคสามมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 21 อาจารย์วุฒิปริญญาโทที่มีอายุงาน 5 ปี ต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการหรือไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก และอาจารย์วุฒิปริญญาเอกที่มีอายุงาน 2 ปี ต้องได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ หากผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ไม่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการหรือไปศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ให้คนบติโดยความเห็นชอบของรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาไม่ต่อสัญญาหรือเลิกสัญญาปฏิบัติงาน ด้วยเหตุไม่มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการ หรือย้ายตำแหน่งหรือดำเนินการอื่นตามที่ คณะกรรมการบริหารเห็นสมควร หากมีความจำเป็นหรือเหตุผลอันสมควร คณะกรรมการบริหารอาจพิจารณาต่อสัญญาเป็นรายๆ ไป

ข้อ 22 บุคลากรมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีภาระงานประกอบด้วย งานสอน งานวิจัย งานพัฒนานักศึกษา งานบริการวิชาการ และงานบริหาร ทั้งนี้ ตามเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำที่มหาวิทยาลัยกำหนด

เกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำตามวรรคหนึ่ง ต้องไม่น้อยกว่าสี่สิบภาระงานต่อสัปดาห์ โดยภาระงานหนึ่งมีระยะเวลาตั้งแต่ 0.5 ชั่วโมงขึ้นไป ทั้งนี้ ให้ยึดตามเกณฑ์ ประกาศมหาวิทยาลัยมหาดไทย เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับภาระงานที่สอนของอาจารย์และการคิดภาระงาน (Workload) ของอาจารย์

หมวด 4

บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ

ข้อ 23 บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

(1) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ วิศวกร ผู้ช่วยวิศวกร โปรแกรมเมอร์ ผู้ช่วยโปรแกรมเมอร์ นักวิชาการ ผู้ช่วยนักวิชาการ นักวิจัย ผู้ช่วยนักวิจัย นักบริหาร หรือตำแหน่งอื่นๆ ที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

(2) บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีตำแหน่งบริหาร ประกอบด้วย หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ เลขานุการคณะ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการหรือ ตำแหน่งอื่นๆ ที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

ข้อ 24 คณะกรรมการบริหารอาจกำหนดให้สัญญาปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการบางประเภทตำแหน่งเกษียณอายุการทำงานเมื่อบุคลากรนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ 25 ในกรณีที่บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการเปลี่ยนตำแหน่ง ให้เปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงานใหม่ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และให้นับระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องจากสัญญาเดิม

หมวด 5

เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น

ข้อ 26 ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัย ให้ได้รับเงินเดือนแรกบรรจุตามอัตราเงินเดือนที่คณะกรรมการบริหารกำหนด โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความสามารถ ผลงาน หรือความขาดแคลนในสาขาวิชานั้น

มหาวิทยาลัยอาจบรรจุและแต่งตั้งบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์ชำนาญเฉพาะด้านเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยโดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนแรกบรรจุก็ได้

ข้อ 27 บุคลากรมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินประจำตำแหน่งเพิ่มเติมจากเงินเดือน

ข้อ 28 บุคลากรมหาวิทยาลัยอาจได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือน โดยพิจารณาจาก

- (1) ผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากภาระงานขั้นต่าที่ได้รับมอบหมาย
- (2) คุณวุฒิหรือประสบการณ์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน
- (3) เหตุผลและความจำเป็นอื่นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ข้อ 29 การปรับเงินเดือนประจำปี ให้ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน แล้วนำเสนอคณะกรรมการพิจารณากลับกรองผลการประเมินประจำปีของบุคลากร เพื่อพิจารณาตรวจสอบข้อมูล และเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริหาร แต่ทั้งนี้ ต้องไม่เกินอัตราเงินเดือนสูงสุดของตำแหน่งงานนั้น

หากบุคลากรมหาวิทยาลัยผู้ใดปฏิบัติงานไม่ครบ 12 เดือน ให้ปรับเงินเดือนตามสัดส่วนระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แต่ทั้งนี้ต้องปฏิบัติงานมาแล้ว 6 เดือนขึ้นไป

ข้อ 30 ให้คณะกรรมการประจำซึ่งปฏิบัติงานบางเวลาได้รับเงินเดือนตามสัดส่วนภาระงานและเวลาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และอาจได้รับเงินประจำตำแหน่งหรือเงินค่าตอบแทนพิเศษด้วยก็ได้

ข้อ 31 ในกรณีที่บุคลากรมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่มีตำแหน่งบริหาร ได้รับมอบหมายภาระงานนอกเวลาทำงานปกติ ให้ได้รับเงินค่าล่วงเวลา

ข้อ 32 หลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราในการจ่ายเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนพิเศษ และเงินค่าล่วงเวลา ตลอดจนการปรับเงินเดือนประจำปีตามความในหมวดนี้ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด 6

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 33 หน่วยงานมีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยในสังกัดเพื่อประกอบการพิจารณาผลการทดลองปฏิบัติงาน การปรับเงินเดือน การเปลี่ยนสัญญาปฏิบัติงาน การต่อสัญญาปฏิบัติงาน การจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ หรือเพื่อประโยชน์อย่างอื่นในการบริหารงานบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ต้องกระทำอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงปริมาณ และคุณภาพของงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ผลผลิตและผลลัพธ์ของหน่วยงาน โดยเฉพาะภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนการพัฒนาของหน่วยงาน

ข้อ 34 ให้คณะกรรมการบริหารกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับลักษณะภารกิจของหน่วยงาน และตำแหน่งงาน โดยจัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ 35 การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยแบ่งออกได้เป็นสามลักษณะ ดังนี้

- (1) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน
- (2) การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาปฏิบัติงาน
- (3) การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

ข้อ 36 การประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินตามเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำของแต่ละตำแหน่งและตามภาระงานที่บุคลากรมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้รับมอบหมาย

ข้อ 37 ให้นำหน่วยงานต้นสังกัดจัดทำเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และเกณฑ์การประเมินให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และตำแหน่งงาน ตลอดจนข้อตกลงเกี่ยวกับสัดส่วนภาระงาน โดยประเมินจาก

- (1) ปริมาณงาน
- (2) คุณภาพงาน
- (3) คุณลักษณะส่วนบุคคล

สัดส่วนน้ำหนักคะแนน ตาม (1) ถึง (3) ต้องสอดคล้องกับลักษณะตำแหน่งงาน

ข้อ 38 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาปฏิบัติงานต้องกระทำให้แล้วเสร็จเป็นเวลาอย่างน้อยสามเดือนก่อนครบอายุสัญญา

ข้อ 39 เมื่อหน่วยงานต้นสังกัดประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเสร็จสิ้นแล้ว ให้เสนอต่อคณะกรรมการพิจารณาการประเมินประจำปีของบุคลากรเพื่อพิจารณาตรวจสอบข้อมูล ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหาร เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ข้อ 40 เมื่อได้รับการพิจารณาอนุมัติตามข้อ 41 แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลการประเมิน ข้อดี และข้อควรปรับปรุงแก่ผู้รับการประเมิน และให้ความตกลงกับผู้รับการประเมินเกี่ยวกับวิธีการและระยะเวลาในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน

หมวด 7

การเลื่อนระดับและการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

ข้อ 41 การเลื่อนระดับและการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไป ดังนี้

- (1) การเลื่อนระดับบุคลากร ให้เลื่อนระดับตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด
- (2) การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ขึ้นเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้เป็นไปตามระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษา ว่าด้วยมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

หมวด 8

การพัฒนาและการส่งเสริมความก้าวหน้า

ข้อ 42 มหาวิทยาลัยส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยการเพิ่มคุณวุฒิทางวิชาการ คุณวุฒิทางการศึกษา หรือความชำนาญในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ 43 การส่งเสริมความก้าวหน้า อันได้แก่ การให้บุคลากรไปศึกษา วิจัย ดูงาน ฝึกอบรมและสัมมนา ไม่ว่าจะ เป็นระยะสั้นหรือระยะยาว ในประเทศหรือต่างประเทศ ให้เป็นไปตามระเบียบหรือประกาศของมหาวิทยาลัยว่าด้วยกรนั้น ๆ

หมวด 9 สวัสดิการและการสงเคราะห์

ข้อ 44 มหาวิทยาลัยจัดให้มีบริการทางการแพทย์และพยาบาลเบื้องต้น และเครื่องมือในการปฐมพยาบาล เพื่อช่วยเหลือบุคลากรได้ทันทีที่ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยในขณะที่ปฏิบัติงาน

ข้อ 45 มหาวิทยาลัยทำประกันสังคมให้แก่บุคลากรทุกคน

ข้อ 46 บุคลากรที่มีอายุการทำงานครบ 1 ปี มีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในช่วงปิดภาคการศึกษา ตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ 47 มหาวิทยาลัยจัดให้บุคลากรที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ของมหาวิทยาลัยตามความสมัครใจ

ข้อ 48 บุคลากรสามารถสมัครเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยและกลุ่มออมทรัพย์ของสถาบันในเครือหาดใหญ่อำนวยการได้

ข้อ 49 บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะได้รับการคุ้มครองประกันอุบัติเหตุตลอด 24 ชั่วโมง ในวงเงินค่ารักษาพยาบาล ตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ 50 มหาวิทยาลัยจัดให้มีห้องน้ำ และห้องสุขา สำหรับบุคลากร โดยเฉพาะน้ำสะอาดสำหรับดื่มและเครื่องใช้จำเป็นสำหรับสุขภาพอนามัย

ข้อ 51 มหาวิทยาลัยจัดให้มีสวัสดิการเงินช่วยเหลือเพื่อแสดงความยินดีหรือเสียใจ แก่บุคลากรในโอกาสต่างๆ ตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ 52 บุคลากรผู้ใดได้รับความเดือดร้อนอันเนื่องมาจากเหตุสุดวิสัย อาจยื่นคำร้องขอความช่วยเหลือต่ออธิการบดี และให้อยู่ในดุลยพินิจของอธิการบดี ในการพิจารณาให้ความช่วยเหลือตามที่เห็นสมควร

หมวด 10 วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด วันลา

ข้อ 53 วันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดอื่น ในแต่ละปีปฏิทิน ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

ข้อ 54 ให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมีสิทธิลา ดังต่อไปนี้

- (1) ลา กิจ
- (2) ลาป่วย
- (3) ลาคลอด
- (4) ลาเพื่อทำหมั้น
- (5) ลาอุปสมบท หรือลาเพื่อประกอบพิธีฮัจจ์
- (6) ลาเข้ารับการเตรียมพลหรือรับราชการทหาร
- (7) ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- (8) ลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดุงาน หรือปฏิบัติกรวิจัย

จำนวนวันของการลาในแต่ละประเภท และการได้รับเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินตอบแทนพิเศษในระหว่างลา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่มหาวิทยาลัยประกาศกำหนด

หมวด 11 วินัยและการดำเนินการทางวินัย

ข้อ 55 บุคลากรมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ขยันหมั่นเพียร และดูแลเอาใจใส่รักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย

ห้ามมิให้บุคลากรมหาวิทยาลัยอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์แต่ตนเองหรือผู้อื่น

การเรียก รับ หรือยอมรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการเพื่อกระทำ หรือไม่กระทำการใด ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

การปฏิบัติหรือการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้ อันเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 56 บุคลากรมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศมหาวิทยาลัย และคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชา

ในการปฏิบัติหน้าที่ กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศของมหาวิทยาลัย และคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชา หรือขาดการเอาใจใส่ รมัตระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางมหาวิทยาลัย อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 57 บุคลากรมหาวิทยาลัยต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรงเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 58 บุคลากรมหาวิทยาลัยต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความสุภาพเรียบร้อย วางตนให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมไทย อุทิศเวลาให้กับทางมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลในการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างผู้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกัน

การล่วงเกินหรือคุกคามทางเพศ หรือการกลั่นแกล้ง ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้ร่วมปฏิบัติงาน นักศึกษา หรือผู้ติดต่อมหาวิทยาลัย อย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 59 บุคลากรมหาวิทยาลัยต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสื่อมเสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ 60 บุคลากรมหาวิทยาลัยต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันถือได้ว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำการอื่นใดอันถือได้ว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 61 บุคลากรมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณและตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย
การประพฤติผิดจรรยาบรรณตามวรรคหนึ่งอย่างใดหรือถือเป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยภาคใหญ่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของนายสภา กรรมการสภา ผู้บริหาร บุคลากร และนักศึกษามหาวิทยาลัยภาคใหญ่ พ.ศ. 2563

ข้อ 62 เล่นการพนัน หรือสิ่งอื่นใดที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในมหาวิทยาลัย การกระทำดังกล่าวให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ 63 ดิตยาเสพติดให้โทษ หรือสารเสพติดผิดกฎหมาย มีไว้เพื่อครอบครองหรือเพื่อเสพหรือเพื่อจำหน่ายยาเสพติด หรือสารเคมี หรือเคมีวัตถุอันตรายผิดกฎหมาย ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ 64 การทะเลาะวิวาท เป็นปากเสียงกัน ทำลายความสงบ และความสามัคคีภายในมหาวิทยาลัยถือว่าการกระทำผิดวินัย

ข้อ 65 ผู้บังคับบัญชาผู้ใด เมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำความผิดวินัย ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 66 การไม่มาปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นเวลาเกิน 3 วันทำการติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 67 การลงเวลาเข้าปฏิบัติงาน หรือเวลาเลิกปฏิบัติงานแทนผู้อื่น มีความผิดทั้งผู้กระทำและผู้ให้กระทำ ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 68 การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองโดยมิชอบ ถือเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ 69 การสื่อสารด้วยข้อความที่ไม่เหมาะสมผ่านการสื่อสารภายใน ภายนอกมหาวิทยาลัย หรือผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งทำให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหาย ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ 70 โทษทางวินัยของบุคลากรมหาวิทยาลัย มีดังต่อไปนี้

(1) ตักเตือนด้วยวาจา

(2) ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรและหรือภาคทัณฑ์

(3) ตัดเงินเดือน

(4) ลดขั้นเงินเดือน หรือไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

(5) ลดตำแหน่ง

(6) พักงานโดยไม่ได้รับเงินเดือน

(7) ให้ออก โดยอาจจะได้รับการพิจารณาให้ได้รับค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ รวมทั้งเงินสมทบจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในส่วนของมหาวิทยาลัยหรือไม่ก็ได้

(8) ไล่ออก กระทำต่อผู้ที่ได้รับโทษสถานหนัก และกำหนดให้ไล่ออกทันที โดยไม่ต้องบอกล่วงหน้า และไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ รวมทั้งเงินสมทบจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในส่วนของมหาวิทยาลัย

ข้อ 71 ถ้าบุคลากรมหาวิทยาลัยกระทำความผิดเล็กน้อย อาจงดโทษและตักเตือนด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้

ข้อ 72 บุคลากรมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าได้กระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสอบสวนและสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี

ข้อ 73 บุคลากรมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาหรือความปรากฏต่อผู้บังคับบัญชาว่าได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอเรื่องตามลำดับชั้นไปยังอธิการบดี เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 5 คน ทำหน้าที่สอบสวนและรายงานผลการสอบสวนนั้นต่อคณะกรรมการบริหาร เมื่อคณะกรรมการบริหารพิจารณาและมีมติเป็นประการใดแล้ว ให้อธิการบดีสั่งการตามนั้นที่สอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาดไทย ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของนายคณา กรรมาการสภา ผู้บริหารบุคลากร และนักศึกษามหาวิทยาลัยมหาดไทย พ.ศ. 2563

ข้อ 74 หลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนและการสั่งลงโทษ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบมหาวิทยาลัย

หมวด 12 อุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ 75 บุคลากรมหาวิทยาลัยที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การไม่ต่อสัญญาปฏิบัติงาน การเลิกสัญญาปฏิบัติงาน หรือการถูกลงโทษทางวินัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งการดังกล่าว

ข้อ 76 บุคลากรมหาวิทยาลัยที่เห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือมีความคับข้องใจ อันเนื่องมาจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา มีสิทธิร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับทราบเหตุดังกล่าว

ข้อ 77 วิธีพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัย

หมวด 13 การฟื้นฟูสภาพบุคลากรมหาวิทยาลัย

ข้อ 78 บุคลากรจะฟื้นฟูสภาพการเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยด้วยเหตุ ดังต่อไปนี้

- (1) ถึงแก่กรรม
- (2) ลาออก
- (3) ถูกไล่ออก ให้ออก หรือเลิกจ้าง
- (4) กำหนดระยะเวลาของการจ้างสิ้นสุดลง
- (5) เกษียณอายุงาน เมื่ออายุครบ 60 ปี
- (6) ถูกถอดถอนจากตำแหน่งคณาจารย์ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
- (7) ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองการปฏิบัติงาน
- (8) ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ปี ติดต่อกัน อันเนื่องมาจากมีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ยกเว้นการไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะขั้นเงินเดือนเต็มขั้น

กว่าเกณฑ์มาตรฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ยกเว้นการไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะขั้นเงินเดือนเต็มขั้น

ข้อ 79 บุคลากรผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้อื่นหนังสือแสดงความจำนงพร้อมด้วยเหตุผลเกี่ยวกับการขอลาออกนั้นต่ออธิการบดี ผ่านผู้บังคับบัญชาของตนล่วงหน้าตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และต้องปฏิบัติงานจนถึงวันที่ได้รับอนุมัติให้ลาออก

บุคลากรที่มีหนี้สิน หรือพันธะผูกพันกับมหาวิทยาลัยต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้นก่อนวันที่ได้รับอนุมัติให้ลาออก

ข้อ 80 บุคลากรจะพ้นหน้าที่โดยเหตุเกษียณอายุงานเมื่อมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ณ สิ้นปีการศึกษาที่อายุงานครบ 60 ปี บุคลากรที่ครบเวลาเกษียณอายุงานแล้วอาจจะได้รับการพิจารณาจากอธิการบดีให้ปฏิบัติงานต่อไปได้อีกคราวละไม่เกิน 1 ปี

ข้อ 81 เมื่อมหาวิทยาลัยบอกเลิกสัญญาจ้าง มหาวิทยาลัยยุบรวม เลิกกิจการหรือรัฐมนตรีมีคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต และมหาวิทยาลัยมิได้ให้บุคลากรปฏิบัติงานต่อไป ให้มหาวิทยาลัยจ่ายค่าชดเชยให้แก่บุคลากรตามกฎหมายที่ตราว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ข้อ 82 มหาวิทยาลัยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่บุคลากรที่ถูกเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่มหาวิทยาลัย
- (2) จงใจทำให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้มหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และผู้บังคับบัญชาได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงผู้บังคับบัญชาไม่จำเป็นต้องตักเตือน ทั้งนี้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้กระทำผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำการติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(7) ไม่ให้ความร่วมมือ ชัดขวาง หรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบของพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายนี้

ให้บุคลากรที่ถูกเลิกสัญญาจ้างตามที่กำหนดในข้อนี้ มีสิทธิยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ภายในสามสิบวันนับแต่ที่ได้รับแจ้งการบอกเลิกสัญญาจ้าง

ให้ไว้ ณ วันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ.2565



(ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.สุจิต บุญบงการ)
นายกสภามหาวิทยาลัยมหาดไทย