

Metric 8.2 Employment practice

Indicator 8.2.8 Employment practice appeal process

Have a process for employees to appeal on employee rights and/or pay

8.2.8 กระบวนการอุทธรณ์การปฏิบัติการจ้างงาน

มีกระบวนการให้พนักงานอุทธรณ์สิทธิและ/หรือค่าจ้างของพนักงาน



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๒

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับมาตรา ๖๕/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒ จึงออกข้อบังคับ ดังนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๒”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑

(๒) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“หัวหน้าหน่วยงาน” หมายความว่า หัวหน้าส่วนราชการที่จัดตั้งหรือแบ่งส่วนราชการตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ และมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และให้หมายความรวมถึงบุคคลที่อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยามอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานด้วย

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า บุคคลที่ได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างให้ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ หรือพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ โดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณแผ่นดิน

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินเดือนที่จ่ายให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นรายเดือน

“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ที่สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับ หรือในกรณีที่ข้อบังคับนี้ไม่ได้กำหนดไว้ ให้ ก.บ.ม. เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของ ก.บ.ม. ให้เป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๖ พนักงานมหาวิทยาลัย แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีภารกิจหลักคือ การสอน วิจัย บริการทางวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในหน่วยงานที่ได้รับอนุมัติให้ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตบัณฑิต และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ มีภารกิจหลัก คือการดำเนินงานสนับสนุนวิชาการ งานบริการวิชาการ งานบริหารงานและธุรการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๗ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

(ก) คุณสมบัติทั่วไป

(๑) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีและไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์

(๒) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๓) เป็นผู้มีความสุภาพแข็งแรง

(ข) ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง กรรมการบริหารพรรคการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือ เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ หรือเป็นโรคตามที่ ก.พ.อ. กำหนด

(๓) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน

(๔) เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๕) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(๗) เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานเอกชน

(๘) เคยถูกเลิกจ้าง ลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามข้อบังคับนี้หรือกฎหมายอื่น

(๙) เป็นผู้ที่เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการหรือเข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นของรัฐ เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ก.บ.ม. อาจารย์แวน หรือกำหนดคุณสมบัติ หรือลักษณะต้องห้ามอย่างอื่นเพิ่มเติมก็ได้

ข้อ ๘ วันเวลาการปฏิบัติงาน วันหยุดราชการตามประเพณี และวันหยุดประจำปี ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดโดยอนุโลม

สภามหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก็ได้

ในกรณีที่วันเวลาปฏิบัติงานแตกต่างไปจากวันเวลาการปฏิบัติงานตามปกติ ให้เป็นไปตามประกาศที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๙ การลาของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการโดยอนุโลม เว้นแต่สภามหาวิทยาลัยจะกำหนดระเบียบไว้เป็นอย่างอื่น

การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หรือการแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๐ เครื่องแบบ เครื่องหมายของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามระเบียบที่สภามหาวิทยาลัย กำหนด

หมวด ๒

การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ การแต่งตั้ง และสัญญาจ้าง

ข้อ ๑๑ ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีดังต่อไปนี้

(ก) ตำแหน่งวิชาการ ได้แก่

- (๑) ศาสตราจารย์
- (๒) รองศาสตราจารย์
- (๓) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (๔) อาจารย์

(ข) ตำแหน่งผู้บริหาร ได้แก่

- (๑) อธิการบดี
- (๒) รองอธิการบดี
- (๓) คณบดี
- (๔) หัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ
- (๕) ผู้ช่วยอธิการบดี

(๖) รองคณบดีหรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

(๗) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่

มีฐานะเทียบเท่ากองตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(๘) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

(ค) ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ได้แก่

- (๑) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ
- (๒) ระดับเชี่ยวชาญ
- (๓) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (๔) ระดับชำนาญการ
- (๕) ระดับปฏิบัติการ

(๖) ระดับอื่นตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ในกรณีที่มีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามข้อ ๑๑ (ข) ให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นมีอำนาจและหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งและมีอำนาจบังคับบัญชาข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่สังกัดในหน่วยงานนั้น

การบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งตาม (ก) (ข) และ (ค)ให้นำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนดมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๑๒ หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการแต่งตั้งและถอดถอนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ ๑๑ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษากำหนด และตาม ข้อบังคับหรือระเบียบที่กำหนดเพิ่มเติมขึ้นสำหรับข้าราชการโดยอนุโลม

ข้อ ๑๓ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตามข้อ ๖ (๑) ให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการ ตามข้อ ๖ (๒) ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับต่าง ๆ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๑๔ บุคคลผู้ได้รับการคัดเลือกให้บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๗ และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๕ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการโดยวิธีการสอบแข่งขันหรือวิธีการคัดเลือกบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๖ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ได้รับค่าจ้างเงินประจำตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น และทำสัญญาจ้างกับมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไข การรับค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง การทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้าง ให้ ก.บ.ม. กำหนด โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๗ ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยและลงนามในสัญญาจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย เว้นแต่การแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งวิชาการตามข้อ ๑๑(ก) (๑)

ข้อ ๑๘ ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งใด ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๑๙ สัญญาจ้าง ของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ดังนี้

(๑) สัญญาจ้างฉบับแรก เป็นสัญญาทดลองปฏิบัติงานมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ๑ ปี

(๒) สัญญาจ้างฉบับที่สอง เป็นสัญญาประจําที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ๘ ปี

(๓) สัญญาจ้างฉบับที่สาม เป็นสัญญาประจําที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างจนถึงวันสุดท้ายของปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

การต่อสัญญาจ้าง แบบสัญญาจ้าง และแบบสัญญาจ้างชั่วคราวให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๐ การย้าย การตัดโอนตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง การเปลี่ยนตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยในหน่วยงานเดียวกันหรือต่างหน่วยงาน ให้มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเนื่องกับสัญญาเดิม และให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๓

การพ้นสภาพและสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๒๑ พนักงานมหาวิทยาลัยพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ครบเกษียณอายุ

(๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๔) สิ้นสุดระยะเวลาการจ้างตามสัญญา

(๕) ถูกสั่งให้ออก หรือ เลิกจ้างโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

(๖) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

(๗) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๗

- (๘) ไม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน หรือไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อ ๓๔
 (๙) กรณีอื่น ๆ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๒๒ ให้พนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณอายุเมื่อมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ โดยให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณ

ข้อ ๒๓ วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออก และการยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๔ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดมีกรณีดังต่อไปนี้ ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. สั่งให้ออกจากงานได้

(๑) ปรากฏหลักฐานเป็นที่ประจักษ์ว่า พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นเจ็บป่วยจนไม่สามารถปฏิบัติงานของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานได้ให้มีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานแล้วแต่ผลการประเมินการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับต้องปรับปรุง หรือต่ำกว่ามาตรฐานการปฏิบัติงาน ๒ ครั้ง ภายใน ๒ ปี

(๓) มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๗ (ข) (๑) (๒) (๔) (๕) (๖) (๗) (๘) และ (๙)

(๔) ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๗ (ก)

(๕) เมื่อมีการยุบเลิกหน่วยงาน ยุบเลิกสาขาวิชา ยุบเลิกโครงการ ยุบเลิกตำแหน่งหรือไม่มีภาระงานด้านการสอนติดต่อกันสองภาคการศึกษา เว้นแต่ ทางราชการยังมีความจำเป็นที่จะให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

(๖) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๒๕ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการอาจถูกเลิกจ้างได้หากอยู่ในเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

(๑) ไม่มีผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการอื่น ๆ ตามประกาศของมหาวิทยาลัยเรื่องมาตรฐานภาระงานวิจัยและวิชาการอื่น ๆ ของคณาจารย์ ภายในระยะเวลา ๒ ปี นับแต่วันที่ได้รับมอบหมายงาน ให้ปฏิบัติงานต่ออีก ๑ ปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี และเมื่อครบ ๓ ปีแล้วไม่มีผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการอื่น ๆ ตามประกาศของมหาวิทยาลัย

(๒) อาจารย์ ภายใน ๗ ปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ หากไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีก ๒ ปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี และเมื่อครบ ๙ ปีแล้วยังไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การเลิกจ้างที่ ก.บ.ม. กำหนด

สำหรับผู้ที่ไม่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารตามข้อ ๑๑ (ข) (๑) (๒) (๓) (๔) หรือผู้ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อให้ขยายเวลาตามวรรคหนึ่งให้เท่ากับเวลาที่ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือไปศึกษาต่อ

ข้อ ๒๖ พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนวิชาการอาจถูกเลิกจ้างได้ หากภายใน ๙ ปี นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งปฏิบัติการ และไม่สามารถเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการได้ ให้ปฏิบัติงานต่ออีก ๒ ปี โดยไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การเลิกจ้างที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๗ พนักงานมหาวิทยาลัย คนใดที่พ้นจากตำแหน่ง และออกจากงานโดยมิใช่เพราะเหตุกระทำ ความผิดวินัย อาจสมัครเข้าปฏิบัติงานอีกครั้งได้ในกรณีที่มหาวิทยาลัยประสงค์จะรับเข้าปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการในประกาศของมหาวิทยาลัย

หมวด ๔

ค่าจ้าง สวัสดิการ และ สิทธิประโยชน์

ข้อ ๒๘ อัตราค่าจ้าง บัญชีค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ หรือเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ที่มีคุณวุฒิหรือความสามารถเป็นพิเศษ และเงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราวตามภาวะเศรษฐกิจ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๒๙ การปรับค่าจ้าง ค่าตอบแทน และการปรับอัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิของพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๐ การเลื่อนค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ให้เลื่อนค่าจ้างปีละ ๑ ครั้ง โดยพิจารณาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

การเลื่อนค่าจ้างตามวรรคหนึ่ง ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนค่าจ้าง

ข้อ ๓๑ ให้มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณแผ่นดินเฉพาะในตำแหน่งที่มีคนครอง จำนวนไม่เกินร้อยละสิบห้าเข้ากองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย

หลักเกณฑ์ วิธีการบริหารกองทุน และการจัดสรรสวัสดิการแก่พนักงานมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามระเบียบที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๒ มหาวิทยาลัยจัดให้มีสวัสดิการ สิทธิประโยชน์เกื้อกูล และเงินตอบแทนในลักษณะต่าง ๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัยตามความจำเป็นและเหมาะสม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่นเป็นประจำ มหาวิทยาลัยอาจเชิดชูเกียรติให้เป็นบุคคลตัวอย่างแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และวิธีการให้ออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๓ ให้พนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับสิทธิประโยชน์ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หรือกฎหมายอื่นตามที่กำหนด

หมวด ๕

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๔ ให้นายงานจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยทุกตำแหน่ง เพื่อพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย และปรับปรุงการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเพื่อการต่อสัญญาจ้างโดยจัดให้มีการประเมิน ดังนี้

(๑) การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน ให้ประเมิน ๒ ครั้ง ครั้งละ ๖ เดือน

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดให้ประเมินปีละ ๒ ครั้ง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนา การปรับปรุงการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนสัญญาจ้าง การเลื่อนค่าจ้าง การเปลี่ยนตำแหน่ง การให้รางวัลประจำปี และค่าตอบแทนอื่น ๆ การให้รางวัลจิตใจ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ข้อ ๓๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งผู้บริหาร ตามข้อ ๑๑ (ข) ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๓๖ การเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๗ เป็นผู้สั่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการในประกาศที่ ก.บ.ม. กำหนด

ข้อ ๓๗ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานภาระงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน และภาระงานขั้นต่ำของตำแหน่งนั้น ตามประกาศของมหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๓๘ เมื่อสิ้นสุดการประเมินผลการปฏิบัติงานให้หัวหน้าหน่วยงานแจ้งผลการประเมินให้พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้รับการประเมินทราบเป็นรายบุคคล และให้ข้อเสนอแนะแก่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้รับการประเมินเพื่อการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนา

หมวด ๖

วินัย การรักษาวินัยและจรรยาบรรณ

ข้อ ๓๙ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องรักษาวินัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดโดยเคร่งครัด

ข้อ ๔๐ พนักงานมหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดโดยเคร่งครัด

ข้อ ๔๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณที่เป็นความผิดวินัยหรือผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน หรือสั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือทำทัณฑ์บน

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือน หรือไม่ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนด หรือฝ่าฝืนทัณฑ์บน ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

หลักเกณฑ์ และวิธีการในการตักเตือน การมีคำสั่ง หรือการทำทัณฑ์บนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยจรรยาบรรณที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๒ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัยหรือความปรากฏต่อหัวหน้าหน่วยงานว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้หัวหน้าหน่วยงานเสนออธิการบดีพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๓ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

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

หมวด ๗

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๔๔ พนักงานมหาวิทยาลัย ผู้ใดถูกกล่าวหาโดยมีหลักฐานตามสมควรว่าได้กระทำผิดวินัย หรือความปรากฏต่ออธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานว่าพนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยพลัน และต้องสอบสวนให้แล้วเสร็จโดยไม่ชักช้า เว้นแต่เป็นกรณีการกระทำผิดวินัยที่มีใช้ความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่ ก.บ.ม. กำหนด จะไม่แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

ก่อนแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน อธิการบดีจะมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งสืบสวนเบื้องต้นว่าการกล่าวหาอันมีหลักฐานสมควรหรือไม่ก็ได้

การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้อธิการบดีหรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้สั่งแต่งตั้ง

ในกรณีอธิการบดีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้นายกสภาโดยมติสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการสอบสวนและเป็นผู้พิจารณาสั่งลงโทษ

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณากรณีที่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคสาม และวรรคสี่ ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๕ ในระหว่างการสอบสวนจะนำเหตุแห่งการถูกสอบสวนมาเป็นข้ออ้างในการดำเนินการใดให้กระตือรือร้นของผู้ถูกสอบสวนไม่ได้ เว้นแต่อธิการบดีจะสั่งพักงาน หรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการสั่งพักงานหรือการสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนและผลแห่งการสั่งพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๖ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้าง หรือลดค่าจ้าง ตามความร้ายแรงแห่งกรณี แล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

ข้อ ๔๗ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้อธิการบดีมีอำนาจสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม แล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

ข้อ ๔๘ การสั่งลงโทษพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อ ๔๓ ข้อ ๔๖ และข้อ ๔๗ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๔๙ พนักงานมหาวิทยาลัยที่พ้นจากราชการอันมิใช่เพราะเหตุตาย อาจถูกดำเนินการทางวินัย เพราะมีการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนพ้นจากราชการได้ แต่ต้องดำเนินการทางวินัยภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่พ้นจากราชการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

หมวด ๘

การอุทธรณ์และร้องทุกข์

ข้อ ๕๐ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อสภามหาวิทยาลัยได้ภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๕๑ พนักงานมหาวิทยาลัยผู้ใดถูกสั่งให้ออกจากงานหรือเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือมีความคับข้องใจจากการกระทำหรือคำสั่งของอธิการบดี หรือหัวหน้าหน่วยงาน แล้วแต่กรณี ยกเว้นกรณีการสั่งลงโทษหรือการตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย ให้ผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ต่อสภามหาวิทยาลัยภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่ได้รับทราบถึงการกระทำหรือได้รับทราบคำสั่งตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

ข้อ ๕๒ การอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์ การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามข้อบังคับที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๓ พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการจ้างอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้ สำหรับการประเมินผลทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง และการประเมินเลื่อนค่าจ้าง หรือการดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่อยู่ระหว่างการดำเนินการ และยังไม่แล้วเสร็จให้ดำเนินการต่อไปตามหลักเกณฑ์เดิม จนกว่าจะแล้วเสร็จ

ข้อ ๕๔ การนับระยะเวลาตามข้อ ๒๕ และ ข้อ ๒๖ ของข้อบังคับนี้ให้เป็นดังนี้

(๑) การนับระยะเวลาตามข้อ ๒๕ (๑) และข้อ ๒๖ ให้นับตั้งแต่วันที่ข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับเป็นต้นไป

(๒) การนับระยะเวลาตามข้อ ๒๕ (๒) สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

ข้อ ๕๕ การทำสัญญาจ้างโดยไม่ต้องมีการประเมินการต่อสัญญาจ้าง ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้บรรจุและแต่งตั้งอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ และผ่านการทดลองการปฏิบัติงานแล้ว ให้ทำสัญญาจ้างตามข้อ ๑๙(๓)

(๒) พนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้บรรจุและแต่งตั้งอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ และอยู่ระหว่างการทดลองการปฏิบัติงาน เมื่อผ่านการทดลองการปฏิบัติงานแล้วให้ทำสัญญาจ้างตามข้อ ๑๙ (๒) และ (๓) ตามลำดับ

ข้อ ๕๖ ให้สิทธิ และหน้าที่ และคำรับรองการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ เป็นสิทธิ หน้าที่ และคำรับรองการปฏิบัติราชการของพนักงานมหาวิทยาลัยตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๕๗ ในระหว่างที่ยังไม่ได้กำหนดข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามข้อบังคับนี้ให้นำข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขเดิมมาใช้บังคับไปพลางก่อน เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ จนกว่าจะมีการกำหนดข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายอภิชาติ จีระวุฒิ)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

.....เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย
.....ผู้ตรวจ
.....ฝ่ายกฎหมาย
.....ผู้ร่าง/พิมพ์



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ว่าด้วย คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย
พ.ศ. ๒๕๖๑

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาว่าด้วย คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัยเพื่อปฏิบัติหน้าที่พิจารณาเกี่ยวกับเรื่อง การอุทธรณ์และร้องทุกข์ของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย ในสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๘ (๒) (๑๓) และ (๑๔) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับมาตรา ๑๗ วรรคหนึ่ง มาตรา ๖๕ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๖๕/๑ แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑ และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๙ และมติ สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย คณะกรรมการ อุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘

บรรดา กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติ หรือคำสั่งอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“ผู้บริหาร” หมายความว่า รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งตาม พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และให้หมายความรวมถึงหัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะ เทียบเท่าคณะที่จัดตั้งขึ้นโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาด้วย

“บุคลากรสายวิชาการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“บุคลากรสายสนับสนุน” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“ประธาน” หมายความว่า ประธานกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย เรียกโดยย่อว่า “ก.อ.ม.” ประกอบด้วย

(๑) ประธานกรรมการ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ

(๒) กรรมการจำนวนหนึ่งคน ซึ่งมหาวิทยาลัยคัดเลือกมาจากผู้บริหาร

(๓) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนสามคน ซึ่งมหาวิทยาลัยเสนอชื่อจากบุคคลภายนอก

(๔) กรรมการจากบุคลากรสายวิชาการที่ไม่เป็นผู้บริหารจำนวนหนึ่งคน ซึ่งคัดเลือกกันเอง

(๕) กรรมการจากบุคลากรสายสนับสนุนจำนวนหนึ่งคน ซึ่งคัดเลือกกันเอง

ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานที่ดำรงตำแหน่งนิติกรจำนวนหนึ่งคน เป็นเลขานุการและอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ไม่เกินจำนวนสองคน

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตาม (๓) ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล ด้านกฎหมาย หรือด้านการบริหารจัดการภาครัฐ โดยอย่างน้อยต้องมีผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมายจำนวนหนึ่งคน

ให้สำนักงานอธิการบดีดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการตาม (๒)(๓)(๔) และ (๕)

ข้อ ๖ ประธานและกรรมการมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และอาจได้รับแต่งตั้งหรือได้รับเลือกใหม่อีกได้

นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระในวาระหนึ่ง ประธานและกรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๔) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(๕) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๖) ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการประเภทนั้น

(๗) ถูกลงโทษทางวินัย

(๘) สภามหาวิทยาลัยมีมติให้ถอดถอนด้วยคะแนนสองในสามของกรรมการทั้งหมด เนื่องจากประพฤติตนเสื่อมเสีย หรือบกพร่องต่อหน้าที่ หรือหย่อนความสามารถ

ในกรณีที่ประธานหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้ดำเนินการแต่งตั้งประธานหรือเลือกกรรมการแทนภายในกำหนดเก้าสิบวันนับแต่ตำแหน่งดังกล่าวว่างลง ให้ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งหรือได้รับเลือกอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน เว้นแต่วาระการดำรงตำแหน่งเหลือน้อยกว่าเก้าสิบวัน จะไม่ดำเนินการให้ได้มาซึ่งกรรมการแทนก็ได้ โดยให้ถือว่า ก.อ.ม. ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่

ในกรณีที่ประธานหรือกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้แต่งตั้งหรือเลือกประธานหรือกรรมการขึ้นใหม่ ให้ประธานหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีประธานหรือกรรมการใหม่แล้ว และให้มีการดำเนินการให้ได้มาซึ่งประธานหรือกรรมการภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๗ ก.อ.ม. มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการ เพื่อเสนอ สภามหาวิทยาลัยพิจารณาสั่งการ

(๒) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของพนักงาน เพื่อเสนอ สภามหาวิทยาลัย พิจารณาสั่งการ

(๓) พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการและพนักงานกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือ มีความคับข้องใจ เนื่องจากการกระทำหรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงาน หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด เพื่อดำเนินการด้านต่าง ๆ ที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของ ก.อ.ม.

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย

ข้อ ๘ การประชุมของ ก.อ.ม. ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวน กรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ที่ประชุมเลือก กรรมการคนใดคนหนึ่งที่มาประชุมทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมในคราวนั้น

ในการประชุม ก.อ.ม. ห้ามมิให้กรรมการที่มีส่วนได้เสียในเรื่องที่จะพิจารณาเข้าร่วมพิจารณา ลงมติในเรื่องนั้น แต่ไม่ตัดสิทธิที่จะให้ข้อเท็จจริงต่อที่ประชุม และให้ถือว่า ก.อ.ม. ประกอบด้วยกรรมการ ทุกคนที่มีสิทธิร่วมประชุม

การประชุมตามวรรคหนึ่งให้รวมถึงการประชุมที่มีการกำหนดให้สามารถใช้วิธีการ ติดต่อสื่อสารด้วยเทคโนโลยีที่สามารถถ่ายทอดภาพและเสียงได้อย่างต่อเนื่องซึ่งทำให้กรรมการ ไม่จำเป็นต้องปรากฏตัวในที่ประชุมด้วยโดยให้ถือว่ากรรมการซึ่งใช้วิธีการติดต่อสื่อสารด้วยเทคโนโลยี ดังกล่าวร่วมประชุม ก.อ.ม.

ข้อ ๙ การลงมติของที่ประชุมหรือการวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่ง ให้มีหนึ่งเสียงในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกเสียงหนึ่งเป็น เสียงชี้ขาด

เรื่องใดถ้าไม่มีผู้คัดค้าน ให้ประธานในที่ประชุมถามที่ประชุมว่ามีผู้เห็นเป็นอย่างอื่นหรือไม่ เมื่อไม่มีผู้เห็นเป็นอย่างอื่น ให้ถือว่าที่ประชุมลงมติเห็นชอบในเรื่องนั้น

ข้อ ๑๐ ในการประชุมต้องมีรายงานการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร ถ้ามีความเห็นแย้ง ให้บันทึกความเห็นแย้งพร้อมทั้งเหตุผลไว้ในรายงานการประชุม และถ้ากรรมการฝ่ายข้างน้อยเสนอ ความเห็นแย้งเป็นหนังสือ ก็ให้บันทึกความเห็นแย้งนั้นไว้ด้วย

ข้อ ๑๑ กรรมการใน ก.อ.ม. จะพิจารณาเรื่องอุทธรณ์หรือร้องทุกข์ไม่ได้ หากเป็นผู้มีส่วนได้ เสียในเรื่องที่พิจารณาดังนี้

(๑) เป็นคู่กรณีเอง คือ ผู้กล่าวหา ผู้ถูกกล่าวหา ผู้สั่งลงโทษ ผู้ถูกลงโทษ ผู้ร้องทุกข์ หรือ ผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์

(๒) เป็นคู่หมั้นหรือคู่สมรสของคู่กรณี

(๓) เป็นญาติของคู่กรณี คือ เป็นบุพการีหรือผู้สืบสันดานไม่ว่าชั้นใด ๆ หรือเป็นพี่น้องหรือ ลูกพี่ลูกน้องนับได้เพียงภายในสามชั้น หรือเป็นญาติเกี่ยวพันทางแต่งงานนับได้เพียงสองชั้น

(๔) เป็นหรือเคยเป็นผู้แทนโดยชอบธรรมหรือผู้พิทักษ์หรือผู้แทนหรือตัวแทนของคู่กรณี

(๕) เป็นเจ้าหนี้หรือลูกหนี้หรือเป็นนายจ้างของคู่กรณี

(๖) เหตุอื่นใดที่มีสภาพร้ายแรงที่อาจทำให้การพิจารณาไม่เป็นกลาง

(๗) กรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงซึ่งออกตามความในกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

ข้อ ๑๒ ให้ ก.อ.ม. ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่หรือในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ต่อไปจนกว่าจะได้มี ก.อ.ม. ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๓ การใดที่อยู่ระหว่างการดำเนินการอยู่ในวันก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ดำเนินการตามข้อบังคับเดิมจนกว่าจะแล้วเสร็จ

ข้อ ๑๔ ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และในกรณีที่มีปัญหาจากการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้หรือข้อบังคับนี้มีได้กำหนดไว้ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของนายกสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายอภิชาติ จีระวุฒิ)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์
พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับเกี่ยวกับการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ มาตรา ๖๕ วรรคหนึ่ง และมาตรา ๖๕/๑ แห่ง
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๑ ประกาศ ก.พ.อ.
เรื่อง มาตรฐานการอุทธรณ์โทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนใน
สถาบันอุดมศึกษา ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๐ และมาตรา ๑๘ (๒) (๑๓) แห่งพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในการ
ประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย
การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วยการอุทธรณ์และ
การพิจารณาอุทธรณ์ พ.ศ.๒๕๕๑

กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ มติ หรือคำสั่งอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ให้ใช้
ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“นายกสภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

“ก.อ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย

“ประธาน” หมายความว่า ประธานกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย

“กรรมการ” หมายความว่า กรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ประจำมหาวิทยาลัย

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
และให้หมายความรวมถึงพนักงานราชการและลูกจ้างประเภทต่าง ๆ ที่จ้างจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่มีได้มีกฎหมาย กฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับ ที่กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ
การอุทธรณ์และร้องทุกข์ไว้เป็นการเฉพาะด้วย

“ก.พ.อ.” หมายความว่า คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ข้อ ๕ การอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับนี้

ข้อ ๖ ให้ ก.อ.ม. มีอำนาจในการพิจารณากลับกรອງเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อวินิจฉัยเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยไม่ร้ายแรงของข้าราชการและโทษทางวินัยของพนักงานตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๗ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนให้อุทธรณ์สภามหาวิทยาลัยภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับแจ้งคำสั่ง

ข้อ ๘ ให้ ก.อ.ม. พิจารณาการอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสืออุทธรณ์จากสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ให้สภามหาวิทยาลัยวินิจฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยได้รับหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ข้าราชการและพนักงานที่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยไม่พอใจในคำวินิจฉัยอุทธรณ์ หรือในกรณีที่สภามหาวิทยาลัยมิได้นิฉัยอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองได้ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง

ข้อ ๙ เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิขอตรวจหรือคัดรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนได้ รวมทั้งมีสิทธิขอตรวจหรือคัดบันทึกถ้อยคำบุคคล พยานหลักฐานอื่นหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ผู้อุทธรณ์ถูกสั่งลงโทษ ทั้งนี้ หากพยานหลักฐานดังกล่าวมีส่วนที่ต้องห้ามมิให้เปิดเผยตามกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ให้ลบหรือตัดทอนหรือทำโดยประการอื่นใดที่ไม่เป็นการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารนั้นได้ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

ข้อ ๑๐ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิคัดค้านประธาน หรือกรรมการ หากผู้อุทธรณ์เห็นว่ามิเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (๑) เป็นผู้กล่าวหา หรือมีส่วนได้เสียในเรื่องที่สอบสวน
- (๒) รู้เห็นเหตุการณ์ในขณะที่กระทำการตามเรื่องที่กล่าวหา
- (๓) มีสาเหตุโกรธเคืองผู้อุทธรณ์
- (๔) เป็นคู่หมั้น คู่สมรส บุพการีหรือผู้สืบสันดานไม่ว่าชั้นใดๆ หรือเป็นพี่น้องหรือลูกพี่ลูกน้องนับได้เพียงสามชั้น หรือเป็นญาติเกี่ยวพันทางการแต่งงานนับได้เพียงสองชั้นของผู้กล่าวหาหรือผู้อุทธรณ์แล้วแต่กรณี

(๕) เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกหนี้ของผู้กล่าวหาหรือผู้อุทธรณ์แล้วแต่กรณี

(๖) เป็นหรือเคยเป็นผู้แทนโดยชอบธรรมหรือผู้พิทักษ์หรือผู้แทนของผู้อุทธรณ์

(๗) มีเหตุอื่นใดที่อาจทำให้การสอบสวนไม่เป็นกลางหรือเสียความเป็นธรรม

ในกรณีการอ้างคัดค้านตาม (๗) ผู้อุทธรณ์จะต้องยื่นเอกสารหลักฐานประกอบการคัดค้านที่เพียงพอที่แสดงให้เห็นถึงความไม่เป็นกลางหรือเสียความเป็นธรรมด้วย

ข้อ ๑๑ การคัดค้านประธานและกรรมการตามข้อ ๑๐ ให้ผู้อุทธรณ์ทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธานด้วยตนเองหรือจะส่งทางไปรษณีย์ตอบรับภายในสิบห้าวันนับแต่วันรับทราบคำสั่งหรือนับแต่วันที่ทราบเหตุแห่งการคัดค้านก็ได้ พร้อมทั้งระบุข้อคัดค้านพร้อมแสดงข้อเท็จจริง และข้อกฎหมายที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านว่าจะทำให้การพิจารณาไม่ได้ความจริงและยุติธรรมอย่างไร

เมื่อได้รับหนังสือคัดค้านแล้ว ให้เจ้าหน้าที่ลงประทับตรารับและลงทะเบียนรับไว้เป็นหลักฐานในวันที่ได้รับหนังสือคัดค้านตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณ และในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ยื่นหนังสือด้วยตนเองให้ออกใบรับหรือจัดให้ออกใบรับให้ด้วย และให้ส่งสำเนาหนังสือคัดค้านและแจ้งวันที่ได้รับหนังสือคัดค้านให้ประธานทราบและรวมไว้ในสำนวนการอุทธรณ์

ข้อ ๑๒ การพิจารณาเรื่องการคัดค้านนั้น หากประธานพิจารณาเห็นว่าหนังสือคัดค้านมีเหตุผลรับฟังได้ ประธานจะต้องให้โอกาสผู้ถูกคัดค้านชี้แจงข้อเท็จจริงหรืออาจตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ตามความเหมาะสม โดยไม่ผูกพันกับคำคัดค้านหรือคำชี้แจงของผู้คัดค้านหรือผู้ถูกคัดค้าน หรือพยานหลักฐานของผู้คัดค้านหรือผู้ถูกคัดค้าน

ในกรณีที่ประธานพิจารณาเห็นว่า หนังสือคัดค้านไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะรับฟังได้ให้สั่งยกคำคัดค้านพร้อมทั้งแสดงเหตุผลในการพิจารณาสั่งการ ทั้งนี้ ให้สั่งการภายในสิบห้าวันทำการนับแต่วันที่ได้รับหนังสือคัดค้านหรือคำชี้แจงของผู้ถูกคัดค้านพร้อมทั้งแจ้งให้ผู้คัดค้านทราบ การสั่งยกคำคัดค้านให้ถือเป็นที่สุด

ในกรณีที่ประธานไม่สั่งการอย่างหนึ่งอย่างใดภายในระยะเวลาตามวรรคสอง ให้ถือว่าผู้ซึ่งถูกคัดค้านพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่กรรมการเฉพาะการพิจารณาการอุทธรณ์ในเรื่องนั้น

การพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่กรรมการตามวรรคสาม ไม่กระทบถึงการพิจารณาการอุทธรณ์ที่ดำเนินการไปแล้ว

ในกรณีที่ประธานถูกคัดค้าน ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน เพื่อทำหน้าที่พิจารณาเรื่องคัดค้านดังกล่าว หากหนังสือคัดค้านมีเหตุผลที่รับฟังได้ หรือในกรณีที่กรรมการซึ่งทำหน้าที่ประธานไม่สั่งการอย่างหนึ่งอย่างใดภายในระยะเวลาตามวรรคสอง ให้ถือว่าผู้ถูกคัดค้านพ้นจากหน้าที่ประธานคราวนั้น และให้ถือว่า ก.อ.ม. ประกอบด้วยกรรมการเท่าที่มีอยู่เพื่อพิจารณาอุทธรณ์ในเรื่องนั้นต่อไปจนแล้วเสร็จ

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่กรรมการเห็นว่าตนมีเหตุอันอาจถูกคัดค้านตามข้อ ๑๐ วรรคหนึ่ง ให้ผู้นั้นรายงานต่อประธานและให้นำข้อ ๑๒ วรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม มาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๑๔ การอุทธรณ์ ให้ผู้ทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้นจะอุทธรณ์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นเป็นผู้อุทธรณ์แทนไม่ได้

ข้อ ๑๕ การอุทธรณ์ต้องทำเป็นหนังสือโดยระบุข้อโต้แย้ง เหตุผลและข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่อ้างอิงประกอบในการอุทธรณ์ให้เห็นว่าได้ถูกละเมิดโดยไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสม หรือไม่เป็นธรรมอย่างไร และลงลายมือชื่อและที่อยู่ของผู้อุทธรณ์

ในการอุทธรณ์ ถ้าผู้อุทธรณ์ประสงค์จะแถลงการณ์ด้วยวาจา ในชั้นพิจารณาของ ก.อ.ม. ให้แสดงความประสงค์ไว้ในหนังสืออุทธรณ์ หรือจะทำเป็นหนังสือต่างหากก็ได้ แต่ต้องยื่นหรือส่งหนังสือขอแถลงการณ์ด้วยวาจานั้น ก่อนที่ ก.อ.ม. เริ่มพิจารณาอุทธรณ์

ข้อ ๑๖ การยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ ผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งตรงต่อเลขาธิการสภามหาวิทยาลัย หรือจะยื่นหรือส่งผ่านผู้ส่งลงโทษก็ได้

ให้ผู้รับหนังสืออุทธรณ์ตามวรรคหนึ่งส่งหนังสืออุทธรณ์ให้นายกสภามหาวิทยาลัย และให้นายกสภามหาวิทยาลัยส่งหนังสืออุทธรณ์ให้ประธานพิจารณาดำเนินการตามข้อบังคับนี้ต่อไป

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์นำหนังสืออุทธรณ์มายื่นเอง ให้เจ้าหน้าที่ผู้รับหนังสือออกใบรับหนังสือประทับตรารับหนังสือและลงทะเบียนรับหนังสือไว้เป็นหลักฐานในวันที่รับหนังสือตามระเบียบว่าด้วยงานสารบรรณและให้ถือวันที่รับหนังสือตามหลักฐานดังกล่าวเป็นวันยื่นหนังสืออุทธรณ์

ในกรณีที่ส่งหนังสืออุทธรณ์ทางไปรษณีย์ให้ถือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางออกใบรับฝากเป็นหลักฐานฝากส่ง หรือวันที่ทำการไปรษณีย์ต้นทางประทับตรารับที่ซองหนังสือเป็นวันยื่นหนังสืออุทธรณ์

ข้อ ๑๗ การนับระยะเวลาการอุทธรณ์ให้ถือวันที่ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษเป็นวันรับแจ้งคำสั่งลงโทษ

ในกรณีที่ผู้ถูกลงโทษไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษ หากมีการแจ้งคำสั่งลงโทษให้ผู้ถูกลงโทษทราบกับมอบสำเนาคำสั่งลงโทษให้แก่ผู้ถูกลงโทษพร้อมทั้งทำบันทึกลงวัน เดือน ปี และสถานที่แจ้งและลงลายมือชื่อผู้แจ้งพร้อมทั้งพยานผู้รู้เห็นไว้เป็นหลักฐานแล้ว ให้ถือวันที่แจ้งนั้นเป็นวันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง

ในกรณีที่ไมอาจแจ้งให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งลงโทษได้โดยตรงและได้แจ้งเป็นหนังสือส่งสำเนาคำสั่งลงโทษทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้ถูกลงโทษ ณ ที่อยู่ของผู้ถูกลงโทษ ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางราชการ โดยส่งสำเนาคำสั่งลงโทษไปให้สองฉบับเพื่อให้ผู้ถูกลงโทษเก็บไว้หนึ่งฉบับ และให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่งลงโทษส่งกลับคืนมาเพื่อเก็บไว้เป็นหลักฐานหนึ่งฉบับ ในกรณีเช่นนี้ ให้ถือว่าเมื่อครบกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันที่ปรากฏในใบตอบรับทางไปรษณีย์ลงทะเบียนว่าผู้ถูกลงโทษได้รับเอกสารดังกล่าวมีผู้รับแทนแล้ว แม้ยังไม่ได้รับสำเนาคำสั่งลงโทษฉบับที่ให้ผู้ถูกลงโทษลงลายมือชื่อและวัน เดือน ปี ที่รับทราบคำสั่งลงโทษกลับคืนมา ให้ถือว่าผู้ถูกลงโทษได้รับทราบคำสั่งแล้ว

ข้อ ๑๘ เมื่อได้ยื่นหรือส่งหนังสืออุทธรณ์ไว้แล้วผู้อุทธรณ์จะยื่นหรือส่งคำแถลงการณ์หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติมก่อนที่ ก.อ.ม. เริ่มพิจารณาอุทธรณ์ก็ได้โดยยื่นหรือส่งตรงต่อประธาน

ข้อ ๑๙ อุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้ต้องเป็นอุทธรณ์ที่ถูกต้องตามข้อ ๑๕ และยื่นภายในกำหนดเวลาตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่ปัญหาว่าอุทธรณ์รายใดเป็นอุทธรณ์ที่จะรับไว้พิจารณาได้หรือไม่ ให้ ก.อ.ม. เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย หาก ก.อ.ม. มีความเห็นไม่รับอุทธรณ์ไว้พิจารณา ให้ ก.อ.ม. เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา หากสภามหาวิทยาลัยมีมติไม่รับอุทธรณ์ ก็ให้มหาวิทยาลัยแจ้งมติพร้อมทั้งแจ้งสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็วและให้แจ้งผู้สั่งลงโทษทราบด้วย

ข้อ ๒๐ ผู้อุทธรณ์จะขอถอนอุทธรณ์ก่อนที่ ก.อ.ม. พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์เสร็จสิ้นก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นตรงต่อประธาน เมื่อได้ถอนอุทธรณ์แล้วการพิจารณาการอุทธรณ์ให้เป็นอันระงับไปและให้ ก.อ.ม. แจ้งให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

ข้อ ๒๑ ในกรณีที่ผู้ถูกลงโทษได้โอนไปยังสังกัดส่วนราชการอื่น ให้ยื่นอุทธรณ์ต่อหัวหน้าส่วนราชการที่ผู้อุทธรณ์ได้โอนไปสังกัดนั้น

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ได้โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่นหลังจากที่ได้ยื่นอุทธรณ์ไว้แล้ว และ ก.อ.ม. ยังมิได้มีมติตามข้อ ๒๓ ให้มหาวิทยาลัยส่งเรื่องอุทธรณ์และเอกสารหลักฐานไปให้หัวหน้าส่วนราชการตามวรรคหนึ่งเป็นผู้พิจารณาดำเนินการต่อไป

ข้อ ๒๒ การพิจารณาการอุทธรณ์ให้ ก.อ.ม. พิจารณาจากสำนวนการสืบสวนหรือการพิจารณาในเบื้องต้นรวมทั้งสำนวนการดำเนินการทางวินัย และในกรณีจำเป็นและสมควรอาจออกไปตรวจสอบสถานที่หรือขอเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือบุคคลใด ๆ หรือขอให้ผู้แทนหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วนบริษัท หรือบุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อเท็จจริงเพื่อประกอบการพิจารณาได้

ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ขอแถลงการณ์ด้วยวาจา ผู้อุทธรณ์มีสิทธินำทนายความหรือที่ปรึกษา ซึ่งมีใบอนุญาตของตนเข้ามาในการพิจารณาของ ก.อ.ม. ได้ การใดที่ทนายความหรือที่ปรึกษาได้ทำลงต่อหน้าผู้อุทธรณ์ ให้ถือว่าเป็นการกระทำของผู้อุทธรณ์ เว้นแต่ผู้อุทธรณ์จะได้คัดค้านเสียแต่ในขณะนั้น

ในกรณีที่นัดให้ผู้อุทธรณ์มาแถลงการณ์ด้วยวาจาต่อที่ประชุม ให้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาผู้ส่งลงโทษทราบด้วยว่าถ้าประสงค์จะแถลงแก้ก็ให้มาแถลงแก้หรือมอบหมายเป็นหนังสือให้บุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นผู้แทนมาแถลงแก้ด้วยวาจาต่อที่ประชุมครั้งนั้นก็ได้ ทั้งนี้ ให้แจ้งล่วงหน้าตามควรแก่กรณี และเพื่อประโยชน์ในการแถลงแก้ดังกล่าวให้ผู้ส่งลงโทษหรือผู้แทนเข้าฟัง คำแถลงการณ์ด้วยวาจาของผู้อุทธรณ์ได้

ในการพิจารณาอุทธรณ์ ถ้า ก.อ.ม. เห็นสมควรที่จะต้องสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์แห่งความถูกต้องและเหมาะสมตามความเป็นธรรม ให้มีอำนาจสอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมในเรื่องนั้นได้ตามความจำเป็นโดยจะสอบสวนเองหรือแต่งตั้งคณะกรรมการให้สอบสวนใหม่หรือสอบสวนเพิ่มเติมแทนก็ได้ หรือกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่ต้องทราบส่งไปให้ผู้สอบสวนเดิมทำการสอบสวนเพิ่มเติมก็ได้

ข้อ ๒๓ เมื่อ ก.อ.ม. ได้พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์แล้ว

(๑) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษถูกต้องเหมาะสมกับความผิดแล้วให้เสนอความเห็นยกอุทธรณ์

(๒) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิดและเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงแต่ควรได้รับโทษหนักขึ้น ให้เสนอความเห็นเพิ่มโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่หนักขึ้น

(๓) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิดและเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรงควรได้รับโทษเบาลง ให้เสนอความเห็นให้ลดโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบาลง

(๔) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิดและเห็นว่าผู้อุทธรณ์ได้กระทำความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ซึ่งเป็นการกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ ให้เสนอความเห็นให้สั่งงดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

(๕) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้อง และเห็นว่าการกระทำของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นความผิดวินัยหรือพยานหลักฐานยังฟังไม่ได้ว่าผู้อุทธรณ์กระทำความผิดวินัย ให้เสนอความเห็นให้ยกโทษ และสั่งให้ดำเนินการให้เหมาะสม

(๖) ถ้าเห็นว่าข้อความในคำสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้เสนอความเห็นให้แก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความให้ถูกต้องเหมาะสม

(๗) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมกับความผิดและเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้อุทธรณ์กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้เสนอความเห็นให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง

ในกรณีที่เห็นว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.อ. หรือเห็นว่าผู้อุทธรณ์กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้มีการดำเนินการทางวินัยเสนอความเห็นให้เพิ่มโทษเป็นปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ

(๘) ถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม โดยเห็นว่า ผู้อุทธรณ์มีกรณีสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือให้ออกจากราชการตามมาตรา ๕๗ (๔) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ ให้เสนอความเห็นตามข้อ ๒๓ (๗) โดยอนุโลม

(๙) ถ้าเห็นว่าสมควรดำเนินการโดยประการอื่นเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและถูกต้องตามกฎหมาย ให้เสนอความเห็นให้ดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี

การออกจากราชการของผู้อุทธรณ์ไม่เป็นเหตุที่จะยุติการพิจารณาการอุทธรณ์แต่จะมีความเห็นตาม (๒) หรือ (๘) มิได้ และถ้าเป็นการออกจากราชการเพราะตายจะมีความเห็น ตาม (๗) มิได้ด้วย

ในกรณีที่มีผู้ถูกลงโทษทางวินัยในความผิดที่ได้กระทำร่วมกัน และเป็นความผิดในเรื่องเดียวกัน โดยมีพฤติการณ์แห่งการกระทำอย่างเดียวกัน เมื่อผู้ถูกลงโทษคนใดคนหนึ่งใช้สิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษดังกล่าวและผลการพิจารณาเป็นคุณแก่ผู้อุทธรณ์ แม้ผู้ถูกลงโทษคนอื่นจะไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ หากพฤติการณ์ของผู้ที่ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์เป็นเหตุในลักษณะคดีอันเป็นเหตุเดียวกันกับกรณีของผู้อุทธรณ์แล้ว ให้มีมติให้ผู้ที่ไม่ได้ใช้สิทธิอุทธรณ์ได้รับการพิจารณาการลงโทษให้มีผลในทางที่เป็นคุณเช่นเดียวกับผู้อุทธรณ์ด้วย

ข้อ ๒๔ ในกรณีที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๒๓ (๗) หรือ (๘) เมื่อคณะกรรมการสอบสวนได้สอบสวนพิจารณาแล้วเสร็จ ให้ส่งเรื่องให้ ก.อ.ม. เพื่อพิจารณาวินิจฉัยตาม ข้อ ๒๓ ต่อไป

ข้อ ๒๕ คำวินิจฉัยของ ก.อ.ม. ต้องมีลายมือชื่อของกรรมการที่วินิจฉัยเรื่องนั้นถ้ากรรมการคนใดไม่เห็นแย้ง ให้มีสิทธิทำความเห็นแย้งของตนรวมไว้ในคำวินิจฉัยได้

ข้อ ๒๖ เมื่อ ก.อ.ม. มีคำวินิจฉัยตามข้อ ๒๓ แล้ว ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป เมื่อสภามหาวิทยาลัยมีมติประการใดให้แจ้งอธิการบดีเพื่อสั่งและปฏิบัติให้เป็นไปตามมตินั้น พร้อมทั้งแจ้งสิทธิฟ้องคดีต่อศาลปกครองแล้วแต่กรณีให้ผู้อุทธรณ์ทราบด้วย โดยให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในเจ็ดวันทำการนับแต่วันที่ได้รับแจ้งผลการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์จากสภามหาวิทยาลัย

เมื่ออธิการบดีได้ดำเนินการตามมติของสภามหาวิทยาลัยแล้ว ให้รายงานผลการดำเนินการให้สภามหาวิทยาลัยทราบ

ข้อ ๒๗ ในกรณีที่สภามหาวิทยาลัยมีความเห็นให้เพิ่มโทษผู้อุทธรณ์ที่เป็นข้าราชการเป็นปลดออกหรือไล่ออกจากราชการ หรือมีความเห็นให้ออกจากราชการ ผู้อุทธรณ์มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งเพิ่มโทษปลดออกหรือไล่ออก หรือคำสั่งให้ออกจากราชการต่อ ก.พ.อ. ได้อีกชั้นหนึ่งภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับการแจ้งคำสั่งดังกล่าวตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ ก.พ.อ. ว่าด้วยการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ กรณีถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือกรณีถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก พ.ศ. ๒๕๔๙

ข้อ ๒๘ การนับระยะเวลาตามข้อบังคับนี้ สำหรับระยะเวลาเริ่มต้นให้นับวันถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับระยะเวลา แต่ถ้าเป็นกรณีขยายเวลาให้นับวันต่อจากวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาเดิม เป็นวันเริ่มระยะเวลาที่ขยายออกไป ส่วนเวลาสิ้นสุดให้นับดังนี้

(๑) กรณีเป็นเจ้าหน้าที่หรือ ก.อ.ม. ให้นับวันสิ้นสุดของระยะเวลานั้นรวมเข้าด้วยแม้ว่าวันสุดท้ายเป็นวันหยุดทำการสำหรับเจ้าหน้าที่หรือ ก.อ.ม.

(๒) กรณีเป็นบุคคลที่ต้องทำการอย่างหนึ่งอย่างใดภายในระยะเวลาที่กำหนดโดยกฎหมายหรือโดยคำสั่งของเจ้าหน้าที่หรือ ก.อ.ม. ถ้าวันสุดท้ายแห่งระยะเวลาดตรงกับวันหยุดราชการให้นับวันเริ่มเปิดทำการใหม่เป็นวันสุดท้ายแห่งระยะเวลา

ข้อ ๒๙ให้อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้ และในกรณีที่มีปัญหาจากการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้หรือข้อบังคับนี้มีได้กำหนดไว้ ให้นายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของนายกสภามหาวิทยาลัยให้เป็นที่สุด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๓๐ การอุทธรณ์และการพิจารณาการอุทธรณ์ที่ยังอยู่ในระหว่างดำเนินการในวันที่
ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ หากดำเนินการยังไม่แล้วเสร็จให้ดำเนินการต่อไปให้แล้วเสร็จตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ก่อน
วันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ

ข้อ ๓๑ ให้ ก.อ.ม. ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ก่อนหรือในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับยังคงปฏิบัติหน้าที่
อยู่ต่อไปจนกว่าจะได้มี ก.อ.ม. ตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘



(ศาสตราจารย์ ดร.ศุภมาส พนิชศักดิ์พัฒนา)
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

.....เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย
.....ฝ่ายกฎหมาย
.....ผู้ตรวจ
.....ผู้ร่าง/ผู้พิมพ์

กระบวนการงานและขั้นตอนการร้องทุกข์

