



ข้อบังคับสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬารักษ์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล
พ.ศ. 2567

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬารักษ์ ให้เป็นไปอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 34 (19) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติสภาสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬารักษ์ ในการประชุมครั้งที่ 1/2566 เมื่อวันที่ 7 ธันวาคม 2566 จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬารักษ์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่ปีการศึกษา 2566 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬารักษ์

“สภาสถาบัน” หมายความว่า สภาสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬารักษ์

“นายกสภาสถาบัน” หมายความว่า นายกสภาสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬารักษ์

“กรรมการสภาสถาบัน” หมายความว่า กรรมการสภาสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬารักษ์

“คณะกรรมการบริหาร” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬารักษ์

“คณะกรรมการคุ้มครอง” หมายความว่า คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬารักษ์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬารักษ์

“รองอธิการบดี” หมายความว่า รองอธิการบดีสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬารักษ์

“ผู้ช่วยอธิการบดี” หมายความว่า ผู้ช่วยอธิการบดีสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬารักษ์

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประกอบด้วย ประธานสาขาวิชา ผู้อำนวยการ และหัวหน้าฝ่าย หรือผู้บังคับบัญชาเหนือชั้นขึ้นไป ซึ่งมีหน้าที่มอบหมายงาน หรือที่มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันผู้นั้น

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า บุคคลซึ่งสถาบันบรรจุและแต่งตั้งเป็นผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ไม่รวมถึงลูกจ้าง

“ลูกจ้าง” หมายความว่า บุคคลซึ่งสถาบันบรรจุเป็นลูกจ้าง โดยมีสัญญาจ้างให้ปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวและมีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอน ทั้งนี้ ไม่รวมลูกจ้างที่ปฏิบัติงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน หรือในลักษณะจ้างโครงการเฉพาะ

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่สถาบันและผู้ปฏิบัติงานตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานตามสัญญาจ้าง สำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายวัน รายเดือนหรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ผู้ปฏิบัติงานทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่สถาบันจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในวันหยุด วันลาหรือกรณีอื่นที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับตามข้อบังคับนี้

“ปีการศึกษา” หมายความว่า วันที่ 1 สิงหาคมของปีปัจจุบัน ถึงวันที่ 31 กรกฎาคมของปีถัดไป

“กฎกระทรวง” หมายความว่า กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ข้อ 4 ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจกำหนดแบบหรือวิธีปฏิบัติและออกคำสั่ง เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

กรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้หรือข้อบังคับนี้ไม่ได้กำหนด ให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของอธิการบดีให้เป็นที่สุด

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 5 ให้สถาบันจัดทำทะเบียนผู้ปฏิบัติงานของสถาบันเป็นภาษาไทย ให้สามารถตรวจสอบได้ โดยให้บันทึกข้อมูลบุคคลของผู้ปฏิบัติงานลงในทะเบียนภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานเข้ารับหน้าที่ รายละเอียดข้อมูลของผู้ปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง อย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อ สกุล และหมายเลขประจำตัวประชาชน หรือหมายเลขหนังสือเดินทาง
- (2) เพศ
- (3) สัญชาติ
- (4) วันเดือนปีเกิด
- (5) ที่อยู่ปัจจุบัน
- (6) วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน
- (7) วันเดือนปีที่เริ่มจ้างงาน
- (8) ตำแหน่งงาน และตำแหน่งทางวิชาการหรืองานในหน้าที่
- (9) อัตราค่าจ้าง

ในกรณีที่ข้อมูลบุคคลของผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป ให้สถาบันแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนผู้ปฏิบัติงานนั้น ให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลง หรือภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานได้แจ้งการเปลี่ยนแปลงให้สถาบันทราบ

ข้อ 6 ห้ามมิให้สถาบันเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินเป็นประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายในการทำงานจากผู้ปฏิบัติงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของสถาบัน ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สถาบันได้ สถาบันอาจพิจารณาให้มีมาตรการป้องกันความเสียหายของสถาบัน โดยเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินประกันการทำงานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ ทั้งนี้ ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำให้เรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินประกันการทำงานจากผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนจำนวนเงินและวิธีการเก็บรักษาให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สภาสถาบันกำหนด

ให้สถาบันคืนเงินหรือทรัพย์สินเพื่อประกันการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเต็มจำนวนพร้อมดอกเบี้ย (ถ้ามี) ในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) เมื่อผู้ปฏิบัติงานพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ ที่กำหนดให้มีเงินหรือทรัพย์สินประกันการทำงาน

(2) สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้าง

(3) ผู้ปฏิบัติงานลาออกจากสถาบัน

ให้สถาบันคืนเงินหรือทรัพย์สินเพื่อประกันการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายในเจ็ดวันทำการนับจากวันที่มีเหตุให้คืนตามวรรคสอง แล้วแต่กรณี เว้นแต่สถาบันเลิกสัญญาจ้างตามข้อ 38 (1) (2) หรือ (3) ให้หักเงินประกันการทำงานเพื่อเป็นค่าเสียหายได้

ข้อ 7 ในกรณีที่มิได้กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติในข้อบังคับนี้ หรือข้อบังคับอื่นที่สถาบันกำหนด ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยอนุโลม

หมวด 2

คณะกรรมการบริหาร

ข้อ 8 ให้มีคณะกรรมการบริหาร ซึ่งสภาสถาบันแต่งตั้ง ประกอบด้วย

(1) อธิการบดี เป็นประธานกรรมการ

(2) รองอธิการบดี เป็นรองประธานกรรมการ

(3) กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกด้านการบริหารงานบุคคล การเงิน และการพัฒนาองค์กร ซึ่งอธิการบดีเป็นผู้เสนอชื่อต่อสภาสถาบัน จำนวนสามคน เป็นกรรมการ

(5) ผู้ช่วยอธิการบดี เป็นกรรมการ

ให้อำนวยการสำนักงานสถาบันเป็นเลขานุการ และให้อำนวยการสำนักงานสถาบันมอบหมายผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งคนใดเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ 9 คณะกรรมการบริหารมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ออกประกาศ เพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับ หรือระเบียบ

(2) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

(3) กลั่นกรองเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อเสนออธิการบดีหรือสภาสถาบันพิจารณา

(4) พิจารณาเกี่ยวกับสิทธิและสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน

(5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากสภาสถาบัน

ข้อ 10 กรรมการตามข้อ 8 (4) ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติ

(1) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารงานบุคคล การเงิน การพัฒนาองค์กร หรือด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) มีสัญชาติไทย

ข. ลักษณะต้องห้าม

(1) เป็นบุคคลล้มละลาย

(2) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(3) เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(4) เป็นผู้เคยมีประวัติเสื่อมเสียทางจริยธรรม จรรยาบรรณ และการประกอบวิชาชีพ

ข้อ 11 ให้กรรมการตามข้อ 8 (4) มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

เมื่อครบกำหนดตามวาระในวาระหนึ่ง หากยังมิได้มีการแต่งตั้งกรรมการตามข้อ 8 (4) ขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่

ในกรณีที่กรรมการ ตามข้อ 8 (4) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ และได้มีการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนแล้ว ให้ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งแทนตำแหน่งที่ว่าง อยู่ในตำแหน่งเท่าวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน

ข้อ 12 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ให้กรรมการตามข้อ 8 (4) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติ ตามข้อ 10
- (4) สภาสถาบันมีมติให้ออก

ข้อ 13 การประชุมของคณะกรรมการบริหารต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มี จึงจะเป็นองค์ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ในการประชุมถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใด กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

ข้อ 14 การประชุมของคณะกรรมการบริหาร หากข้อบังคับนี้ไม่ได้กำหนดเรื่องใดไว้ให้นำข้อบังคับสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์ว่าด้วยการประชุมและวิธีการดำเนินงานของสภาสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาภรณ์ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

หมวด 3

ผู้ปฏิบัติงานและลูกจ้าง

ข้อ 15 ผู้ปฏิบัติงานและลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง หรือแต่งตั้งเป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนั้น

ข. ลักษณะต้องห้าม

- (1) เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
- (2) เป็นกรรมการบริหารพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง
- (3) เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักราชการ หรือพักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ หรือออกจากงาน ตามกฎหมาย ข้อบังคับ หรือระเบียบอื่น หรือตามข้อบังคับฉบับนี้
- (4) เป็นผู้เคยถูกลงโทษทางวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ หรือจากรัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน หรือหน่วยงานของรัฐ เพราะกระทำผิดวินัย หรือจรรยาบรรณ
- (5) เป็นผู้เคยถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (6) เป็นบุคคลที่ศาลมีคำสั่งให้เป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (7) เป็นคนไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (8) เป็นคนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ
- (9) เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสีย หรือบกพร่องในทางศีลธรรม

(10) ไม่เป็นโรคเรื้อนในระยะติดต่อ หรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม วัณโรค ในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม โรคติดยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอื่นที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

ข้อ 16 ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. ตำแหน่งทางบริหาร ได้แก่

- (1) อธิการบดี
- (2) รองอธิการบดี
- (3) ผู้ช่วยอธิการบดี
- (4) ประธานสาขาวิชา
- (5) ผู้อำนวยการ

2. ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่

- ก. คณาจารย์
- (1) ศาสตราจารย์
- (2) รองศาสตราจารย์
- (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (4) อาจารย์

3. ตำแหน่งทั่วไป แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

- ก. นักวิทยาศาสตร์
- (1) นักวิทยาศาสตร์เชี่ยวชาญพิเศษ
- (2) นักวิทยาศาสตร์เชี่ยวชาญ
- (3) นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ
- (4) นักวิทยาศาสตร์ปฏิบัติการ

ข. สายสนับสนุน แบ่งเป็น 8 ระดับ ได้แก่

- (1) เชี่ยวชาญพิเศษ
- (2) เชี่ยวชาญ
- (3) ปฏิบัติงานระดับ 6
- (4) ปฏิบัติงานระดับ 5
- (5) ปฏิบัติงานระดับ 4
- (6) ปฏิบัติงานระดับ 3
- (7) ปฏิบัติงานระดับ 2
- (8) ปฏิบัติงานระดับ 1

ผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง ต้องมีมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เป็นไปตามประกาศสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาลงกรณ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง

หมวด 4

ตำแหน่งทางบริหาร

ข้อ 17 อธิการบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

ให้อธิการบดีแต่งตั้งผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบงานตามที่อธิการบดีมอบหมาย โดยมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับอธิการบดี

ให้อธิการบดีเสนอชื่อผู้ปฏิบัติงานในสถาบันคนหนึ่ง เพื่อพิจารณาแต่งตั้งให้ทำหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานสถาบัน

ข้อ 18 ให้มีประธานสาขาวิชาคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบงานของสาขา

ให้อธิการบดีแต่งตั้งประธานสาขาวิชาจากอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถในสาขานั้น และได้ปฏิบัติงานในสถาบันหรือสถาบันการศึกษาชั้นสูงอื่นมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

ประธานสาขาวิชามีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสามปี และอาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

หมวด 5

การบรรจุแต่งตั้ง การจ้าง อัตราเงินเดือน ค่าจ้างและค่าตอบแทน

ข้อ 19 การบรรจุบุคคลเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงาน ให้บรรจุแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหาและคัดเลือกตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

ข้อ 20 ให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง

ข้อ 21 บุคคลที่ผ่านกระบวนการสรรหาหรือการคัดเลือกให้เป็นผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีการทดลองปฏิบัติงาน และการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน โดยพิจารณาตามมาตรฐานของแต่ละตำแหน่งงาน

การทดลองปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่งให้มีระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยวัน หากมีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งใดต้องทดลองงานมากกว่าหนึ่งร้อยวัน ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอเรื่องพร้อมเหตุผลความจำเป็นต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ในระหว่างการทดลองงาน หากสถาบันพิจารณาเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ สถาบันอาจบอกเลิกจ้างได้ โดยแจ้งให้ทราบล่วงหน้าสามสิบวันและไม่ต้องจ่ายเงินชดเชย

ข้อ 22 สถาบันจะทำสัญญาจ้างผู้ปฏิบัติงาน โดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง ดังต่อไปนี้

(1) ระยะเวลาแรก มีกำหนดเวลาไม่เกินสองปี

(2) ระยะเวลาที่สอง มีกำหนดเวลาไม่เกินสามปี

(3) ระยะเวลาที่สาม มีกำหนดเวลาไม่เกินห้าปี

(4) ระยะเวลาที่สี่ หากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สถาบันอาจจะให้อยู่ปฏิบัติงานจน

เกษียณอายุงาน

การจัดทำสัญญาจ้างใหม่ เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาตามวรรคแรกให้เป็นไปตามที่สถาบันกำหนด

สถาบันจะทำสัญญาจ้างลูกจ้าง โดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างตามที่ตกลงกับสถาบันตามสัญญาจ้าง

ข้อ 23 โครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง ให้เป็นไปตามประกาศของสถาบัน

การจ่ายหรืองดจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน และเงินประจำตำแหน่ง แก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีอัตราเงินเดือนเต็มขั้นของการจ้างงานแต่ละตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิการบดีกำหนด

ข้อ 24 ให้สถาบันจ่ายค่าจ้าง หรือผลประโยชน์ตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง ในวันทำการสุดท้ายของเดือนเป็นอย่างช้า

ในกรณีที่สถาบันเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงาน ให้สถาบันจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับให้แก่ผู้ปฏิบัติงานภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกสัญญาจ้าง

ข้อ 25 สถาบันอาจมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาทำการปกติของสถาบัน ในวันหยุดทำการของสถาบัน หรือในวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยได้รับความยินยอมจากผู้ปฏิบัติงาน โดยสถาบันต้องจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามประกาศที่สถาบัน กำหนด สำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการอนุมัติให้มาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวก่อน จึงจะมีสิทธิได้รับเงินตอบแทนการทำงาน

ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี หรือผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งทางบริหารที่ได้รับ เงินประจำตำแหน่ง ไม่มีสิทธิได้รับเงินตอบแทนการทำงานตามข้อนี้

หมวด 6

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ข้อ 26 ให้สถาบันจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการประเมินเพื่อพัฒนา และปรับปรุง การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนเพื่อความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ และเพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล

ข้อ 27 ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชากำหนดมาตรฐานและเป้าหมายการ ปฏิบัติงานและแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทราบตั้งแต่วันเริ่มต้นรอบที่จะประเมิน ทั้งนี้ มาตรฐานและเป้าหมายการ ประเมินของแต่ละหน่วยงานต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การจัดทำมาตรฐานและเป้าหมาย การปฏิบัติงานที่อธิการบดีกำหนด

ข้อ 28 ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมีผลการประเมินต่ำกว่าเป้าหมายการปฏิบัติงาน หรืออยู่ในเกณฑ์ต้อง ปรับปรุงให้ผู้บังคับบัญชาจัดให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นเข้ารับการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานในรอบการประเมิน แต่หากครบสองปีต่อเนื่องภายหลังการประเมินและได้รับการพัฒนา รวมถึงได้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน แล้ว ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นยังได้รับผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานและเป้าหมายการปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชา รายงานเสนอให้อธิการบดีพิจารณาสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นออกจากการเป็นผู้ปฏิบัติงาน โดยถือว่าขาด ความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐานของสถาบัน

หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานและ การออกจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่อธิการบดีกำหนด

ข้อ 29ให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังต่อไปนี้

- (1) การพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
- (2) การพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนเงินเดือนประจำปี
- (3) การพิจารณาให้ค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนหรือให้รางวัลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
- (4) การพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- (5) การพิจารณาต่อ หรือขยายอายุสัญญาการปฏิบัติงาน
- (6) อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริหารกำหนด

ข้อ 30 การปรับเงินเดือน ให้พิจารณาอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ตามกรอบวงเงินที่ได้รับการอนุมัติ จากอธิการบดี

หมวด 7

วันเวลาทำงาน วันหยุดงาน และการลา

ข้อ 31 วัน เวลาปฏิบัติงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดนักขัตฤกษ์ วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดอื่น ให้เป็นไปตามที่สถาบันประกาศกำหนด

ข้อ 32 การลาของผู้ปฏิบัติงาน มีดังต่อไปนี้

- (1) การลาป่วย
- (2) การลากิจส่วนตัว
- (3) การลาพักผ่อน
- (4) การลาคลอดบุตร
- (5) การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (6) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือการลาเข้ารับการเตรียมพล
- (7) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย หรือดูงาน
- (8) การลาอื่น ๆ โดยไม่ได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนทุกประเภท

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการลาแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามระเบียบที่สภาสถาบันกำหนด

หมวด 8

การสิ้นสุดของสัญญาจ้าง เลิกจ้าง ค่าชดเชย

ข้อ 33 ให้สัญญาจ้างระหว่างสถาบันกับผู้ปฏิบัติงานสิ้นสุดลงในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) ตาย
- (2) เกษียณอายุ
- (3) ลาออก
- (4) ถูกถอดถอนจากตำแหน่งคณาจารย์ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
- (5) ผู้ปฏิบัติงานได้ทดลองปฏิบัติงานครบตามกำหนดในสัญญาแล้ว แต่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด และสถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างตามข้อ 21 วรรคสาม
- (6) สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้าง
- (7) สถาบันเลิกกิจการ หรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบหน่วยงาน
- (8) รัฐมนตรีมีคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต

ข้อ 34 นอกจากการสิ้นสุดสัญญาจ้างตามข้อ 33 อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานออกจากงานได้ในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (1) เจ็บป่วยหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (2) ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด ๆ
- (3) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 15
- (4) ไม่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีติดต่อกันสองปี เว้นแต่กรณีเงินเดือนเต็มขั้น
- (5) ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพ หรือปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถไม่ถึงเกณฑ์

ที่กำหนด

การให้ออกจากงาน ตาม (2) และ (5) ให้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณา

ข้อ 35 ให้ผู้ปฏิบัติงานเกษียณอายุ เมื่ออายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ โดยเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงตำแหน่งทางบริหารที่มีวาระการดำรงตำแหน่งกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ ให้พ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานเมื่อครบกำหนดตามวาระนั้น เว้นแต่ผู้ที่มีวาระการดำรงตำแหน่งทางบริหารที่เป็นผู้ปฏิบัติงานประเภทอื่นมาก่อนและยังมีอายุไม่ครบหกสิบปีบริบูรณ์ โดยให้กลับมาดำรงตำแหน่งในประเภทและระดับตำแหน่งเดิมจนกว่าจะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ที่พ้นจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในสิ้นปีงบประมาณ ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หากสถาบันมีความจำเป็น และมีความประสงค์ที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานต่อไป สถาบันอาจพิจารณาให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปได้ โดยหน่วยงานต้องดำเนินการเพื่อขอจ้างต่อพร้อมเหตุผลและความจำเป็น ภาระงานที่จำเป็นต้องมอบหมายให้รับผิดชอบต่อ โดยให้เสนอคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาและอนุมัติ

ข้อ 36 ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เป็นการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อให้อธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณา เมื่ออนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานได้

ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าอธิการบดีเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของสถาบันจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินสามเดือนนับแต่วันขอลาออกก็ได้

ข้อ 37 ในกรณีที่สถาบันบอกเลิกสัญญาจ้าง สถาบันเลิกกิจการ รัฐมนตรีมีคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาต หรือผู้ปฏิบัติงานเกษียณอายุ ให้สถาบันจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในอัตราดังต่อไปนี้

(1) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

(2) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน

(3) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(4) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

(5) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

(6) ผู้ปฏิบัติงานซึ่งปฏิบัติงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน

ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานเกษียณอายุ และสถาบันให้ผู้ปฏิบัติงานต่อไป มิให้นับระยะเวลาหลังจากอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์มาคำนวณเป็นระยะเวลาในการได้รับค่าชดเชย

ข้อ 38 สถาบันไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งบอกเลิกสัญญาจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สถาบัน

(2) จงใจทำให้สถาบันได้รับความเสียหาย

(3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สถาบันได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(4) ผ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมของสถาบัน และสถาบันได้ดักเตือนเป็นหนังสือในเรื่องเดียวกันมาแล้วไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำความผิด เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงสถาบันไม่จำเป็นต้องดักเตือน

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำการติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 39 การบอกเลิกสัญญาจ้างโดยไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยตามข้อ 38 สถาบันจะกระทำได้อต่อเมื่อได้ดำเนินการสอบข้อเท็จจริง และปรากฏจากพยานหลักฐานเป็นที่น่าเชื่อถือว่าผู้ปฏิบัติงานได้กระทำความผิดจริง และสถาบันได้ระบุเหตุผลการบอกเลิกจ้างไว้ในหนังสือบอกเลิกสัญญาจ้าง

หมวด 9

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ 40 การไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งของสถาบัน หรือสัญญาจ้าง ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา

หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และการดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามระเบียบที่สภาสถาบันกำหนด

ข้อ 41 โทษทางวินัยมี 5 สถาน ดังต่อไปนี้

- (1) ภาคทัณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร หรือด้วยวิธีการทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

หมวด 10

การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

ข้อ 42 ผู้ปฏิบัติงานซึ่งสถาบันบอกเลิกสัญญาจ้างตามข้อ 38 และประสงค์จะยื่นอุทธรณ์ ให้ผู้นั้นยื่นอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการคุ้มครองภายในกำหนดสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับการบอกเลิกสัญญาจ้าง

ข้อ 43 ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการคุ้มครอง ระบุชื่อและนามสกุล ตำแหน่งหน้าที่ สถานที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ และเรื่องราวอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ พร้อมรายละเอียดข้อเท็จจริงหรือพหุติการณ์ และเหตุผลประกอบการร้องทุกข์ตามสมควร โดยที่ผู้ร้องทุกข์ต้องลงลายมือชื่อกำกับไว้ด้วย

ข้อ 44 ให้มีคณะกรรมการคุ้มครอง ซึ่งสภาสถาบันแต่งตั้ง ประกอบด้วย

- (1) กรรมการสภาสถาบันผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นประธานกรรมการ
- (2) ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกด้านกฎหมาย การศึกษา หรือการบริหารงานบุคคล ซึ่งอธิการบดีเป็นผู้เสนอชื่อต่อสภาสถาบัน จำนวนสามคน เป็นกรรมการ
- (3) ผู้แทนผู้บริหารสถาบัน จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ โดยคัดเลือกกันเอง

(4) ผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายในสถาบัน ซึ่งได้รับเลือกจากผู้ปฏิบัติงานจำนวนสองคน เป็นกรรมการ

(5) พนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวนหนึ่งคน เป็นกรรมการ

ให้อธิการบดีมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งทำหน้าที่เป็นเลขานุการ และจะให้มี ผู้ช่วยเลขานุการด้วยก็ได้

ข้อ 45 คณะกรรมการคຸ້ມครองมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ตามข้อ 38 และเรื่องร้องทุกข์ตามข้อ 43 ของผู้ปฏิบัติงาน แล้วรายงานผลการวินิจฉัย พร้อมทั้งกำหนดแนวทางแก้ไขให้สภาสถาบันและกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ทราบ

(2) เรียกเอกสารหลักฐานหรือผู้ปฏิบัติงานมาให้ถ้อยคำเพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ หรือเรื่องร้องทุกข์ได้

(3) แต่งตั้งบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อตรวจสอบหรือดำเนินการเฉพาะเรื่องแทน ในขอบเขตอำนาจของคณะกรรมการคຸ້ມครอง โดยความเห็นชอบของสถาบันและสถาบันเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย

ข้อ 46 ประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ 44 (2) และ (4) ต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติ

(1) มีสัญชาติไทย

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสามสิบห้าปีบริบูรณ์

(3) มีความซื่อสัตย์และยุติธรรมเป็นที่ประจักษ์

ข. ลักษณะต้องห้าม

(1) เป็นบุคคลล้มละลาย

(2) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(3) ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ไม่ว่าจะได้รับโทษจำคุกนั้นหรือไม่ก็ตาม เว้นแต่ในความผิด อันได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(4) เคยมีประวัติเสื่อมเสียทางจริยธรรม จรรยาบรรณ และการประกอบวิชาชีพ

ข้อ 47 คณะกรรมการคຸ້ມครองมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกได้

ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการคຸ້ມครองว่างลงก่อนครบวาระ ให้สภาสถาบันแต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสม ที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์เดียวกันดำรงตำแหน่งแทน และให้ผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ ของผู้ซึ่งตนแทน

ข้อ 48 นอกจากการพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการคຸ້ມครองพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 46

ข้อ 49 การประชุมคณะกรรมการคຸ້ມครอง ให้ประธานกรรมการเป็นผู้เรียกประชุม ถ้าประธาน กรรมการไม่เรียกประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคนเป็นผู้เรียกประชุม

ในการประชุมแต่ละครั้งต้องมีกรรมการตามข้อ 44 (2) หรือ (5) ที่มีได้เป็นประธานในที่ประชุม มาร่วมประชุมด้วย และต้องมีกรรมการมาประชุมอย่างน้อยกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามข้อ 44 (2) หรือกรรมการซึ่งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามข้อ 44 (5) คนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการออกเสียงลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ 50 การประชุมของคณะกรรมการคุ้มครอง หากข้อบังคับนี้ไม่ได้กำหนดเรื่องใดไว้ ให้นำข้อบังคับสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬารักษ์ว่าด้วยการประชุมและวิธีการดำเนินงานของสภาสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬารักษ์ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 51 เมื่อคณะกรรมการคุ้มครองได้รับอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ไว้แล้วให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

(1) แจ้งและส่งสำเนาอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ให้สถาบันทราบ เพื่อให้สถาบันดำเนินการชี้แจงข้อเท็จจริงในกรณีนั้นต่อคณะกรรมการคุ้มครองพร้อมเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องภายในสิบวันนับจากวันที่ได้รับแจ้ง ในกรณีที่สถาบันมีความจำเป็นที่ต้องใช้เวลาในการทำคำชี้แจงมากกว่าสิบวัน คณะกรรมการคุ้มครองอาจพิจารณาขยายเวลาการชี้แจงออกไปอีกได้ไม่เกินสิบวัน

(2) เมื่อคณะกรรมการคุ้มครองได้รับคำชี้แจงจากสถาบันแล้ว ให้ส่งสำเนาคำชี้แจงของสถาบันให้ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ทราบ เพื่อให้ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์มีโอกาสชี้แจงหรือส่งหลักฐานเพิ่มเติมในส่วนที่เห็นว่าอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ของตนยังไม่ชัดเจนพอภายในเจ็ดวัน

(3) เมื่อพ้นกำหนดเวลาของการดำเนินการตาม (1) และ (2) แล้ว คณะกรรมการคุ้มครองจะต้องดำเนินการประชุมพิจารณาหาแนวทางเพื่อเป็นข้อยุติสำหรับกรณีขัดแย้งนั้นโดยไม่ชักช้า โดยจะขอให้สถาบันผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์มาแถลงชี้แจงเพิ่มเติมต่อคณะกรรมการคุ้มครองก่อนก็ได้

(4) เมื่อคณะกรรมการคุ้มครองได้แนวทางสำหรับการแก้ไขกรณีขัดแย้งให้ยุติลงได้อย่างเป็นธรรมแก่ทั้งสองฝ่ายแล้ว ให้คณะกรรมการคุ้มครองเชิญผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายมารับทราบแนวทางวินิจฉัยและทำการตกลงกันเพื่อยุติข้อขัดแย้งนั้น โดยทำบันทึกข้อตกลงยุติกรณีขัดแย้งเป็นหนังสือให้ทั้งสองฝ่ายลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน

(5) ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงกันตาม (4) ให้คณะกรรมการคุ้มครองมีคำวินิจฉัยและส่งคำวินิจฉัยให้ผู้เกี่ยวข้องทั้งสองฝ่ายทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับอุทธรณ์หรือเรื่องร้องทุกข์ หากคู่กรณีฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่พอใจคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองที่เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามสัญญา ข้อบังคับนี้ หรือตามกฎหมายกระทรวง ให้นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงานได้ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่รับคำวินิจฉัย

ข้อ 52 ผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์มีสิทธิคัดค้านกรรมการผู้หนึ่งผู้ใดได้หากกรรมการผู้นั้นมีส่วนได้เสียในเรื่องที่อุทธรณ์หรือร้องทุกข์ มีเหตุโกรธเคืองกับผู้อุทธรณ์ หรือผู้ร้องทุกข์ หรือเป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน หรือพี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดา หรือร่วมมารดาของบุคคลซึ่งเป็นคู่กรณีกับผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ในเรื่องที่อุทธรณ์หรือร้องทุกข์นั้น

การยื่นคัดค้านตามวรรคหนึ่งให้ทำเป็นหนังสือแสดงข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับเหตุแห่งการคัดค้านต่อนายกสภาสถาบันภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่อุทธรณ์หรือร้องทุกข์

ให้นายกสภาสถาบันหรือผู้ที่นายกสภาสถาบันมอบหมายวินิจฉัยชี้ขาดคำคัดค้านภายในสิบห้าวันนับแต่วันได้รับคำคัดค้านและให้แจ้งผู้อุทธรณ์หรือผู้ร้องทุกข์ทราบคำวินิจฉัยชี้ขาดทันที

ในระหว่างการวินิจฉัยชี้ขาดของนายกสภาสถาบัน กรรมการผู้ถูกคัดค้านจะเข้าร่วมพิจารณาอุทธรณ์หรือร้องทุกข์นั้นมิได้

ข้อ 53 ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือหรือปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายหรือได้อุทธรณ์หรือร้องทุกข์ตามข้อบังคับนี้ ห้ามมิให้สถาบันนำมาเป็นเหตุเลิกสัญญาจ้าง โยกย้ายหน้าที่การงาน หรือกระทำการใดในลักษณะที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

หมวด 11

การพัฒนาและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อ 54 ให้สถาบันสนับสนุนและให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการในสาขาที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์โดยตรงกับงานที่ปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ตามที่สถาบันเห็นสมควร โดยถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและไม่นับเป็นวันลา

ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานประสงค์จะเข้ารับการฝึกอบรม หรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อการพัฒนาตนเอง สถาบันอาจอนุญาตหรือไม่อนุญาต โดยมีเงื่อนไขให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานทดแทนระยะเวลาที่ไปรับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมสัมมนาได้

หมวด 12

สิทธิ สวัสดิการ และประโยชน์อย่างอื่น

ข้อ 55 ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับสิทธิ สวัสดิการ และประโยชน์อย่างอื่น ดังต่อไปนี้

- (1) สวัสดิการภายในสถาบัน
- (2) กองทุนประกันสังคม
- (3) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- (4) อื่น ๆ ตามที่สภาสถาบันกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับสิทธิ สวัสดิการ และประโยชน์อย่างอื่นดังกล่าว ให้เป็นไปตามระเบียบสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาลงกรณ์ว่าด้วยสิทธิและสวัสดิการผู้ปฏิบัติงาน

บทเฉพาะกาล

ข้อ 56 ให้ผู้ปฏิบัติงานของราชวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ที่ได้แสดงเจตนาต่อสถาบัน ตามพระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566 เป็นผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน

ให้บุคคลดังกล่าวตามวรรคหนึ่งคงตำแหน่งเดิม และได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เท่าที่เคยได้รับอยู่เดิม กับให้ถือว่าเวลาการทำงานในราชวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์เป็นเวลาทำงานในสถาบัน

ข้อ 57 ให้สัญญาการปฏิบัติงานเดิมที่สถาบันทำไว้กับผู้ปฏิบัติงานและลูกจ้างก่อนวันที่ข้อบังคับฉบับนี้ใช้บังคับ มีผลใช้อยู่ต่อไปจนกว่าสัญญาการปฏิบัติงานเดิมจะสิ้นสุดลง หรือจนกว่าสถาบันได้จัดทำสัญญาการปฏิบัติงานกับผู้ปฏิบัติงานและลูกจ้างขึ้นใหม่ตามข้อบังคับฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ 14 มิ.ย. ๒๕๖๗



ศาสตราจารย์ ดร.สมเด็จพระเจ้าน้องนางเธอ เจ้าฟ้าจุฬาภรณวลัยลักษณ์
อัครราชกุมารี กรมพระศรีสวางควัฒน วรขัตติยราชนารี
นายกสภาสถาบันบัณฑิตศึกษาจุฬาลงกรณ์