



**ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
ว่าด้วย คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒**

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดให้มีคณะกรรมการ เพื่อปฏิบัติหน้าที่บริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดความเรียบร้อย ถูกต้องและเป็นธรรม เกิดประโยชน์มีประสิทธิภาพต่อมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ อาศัยอำนาจตามความในมาตราที่ ๑๗ (๒) แห่ง พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ พ.ศ. ๒๕๔๘ ประกอบมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗ และมติสภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๒ จึงมีมติให้ออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๒ ”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาข้อระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
“สภามหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	สภามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยนราธิวาส ราชนครินทร์
“คณะกรรมการ”	หมายความว่า	คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
“ระเบียบของทางราชการ”	หมายความว่า	พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

“ข้าราชการ ”	หมายความว่า	ข้าราชการและข้าราชการพลเรือนสังกัดมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
“ ลูกจ้าง ”	หมายความว่า	ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว สังกัดมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
“ ผู้ปฏิบัติงาน ”	หมายความว่า	ข้าราชการ และลูกจ้าง สังกัดมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์

ข้อ ๕ ให้อธิการบดีมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์รักษาการตามข้อบังคับ และมีอำนาจตีความ และวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข้อ ๖ ให้มีคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลของ มหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- (๑) อธิการบดี เป็นประธาน
- (๒) รองอธิการบดีที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นรองประธานกรรมการ
- (๓) รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัย ผู้อำนวยการสถาบัน และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะเป็นกรรมการ โดยตำแหน่ง
- (๔) ผู้แทนสภาคณาจารย์ จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการ
- (๕) ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี เป็นกรรมการและเลขานุการ
- (๖) หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ โดยตำแหน่ง
- (๗) สภามหาวิทยาลัยอาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เป็นกรรมการเพิ่มเติมจำนวนไม่เกิน ๒ คน

ให้อธิการบดีแต่งตั้งผู้ช่วยอธิการบดีและลูกจ้างประจำที่มีส่วนเกี่ยวข้องอีกจำนวนรวมทั้งสิ้นไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ข้อ ๗ กรรมการตาม ข้อ ๖ (๔) และ (๗) มีวาระ ๒ ปี แต่อาจได้รับแต่งตั้งใหม่อีกก็ได้ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ ตามวรรคหนึ่ง กรรมการตาม ข้อ ๖ (๔) และ (๗) พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ขาดคุณสมบัติของการเป็นกรรมการประเภทนั้น
- (๔) ถูกจำคุกโดยคำพิพากษาที่สุดให้จำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (๕) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๖) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (๗) สภามหาวิทยาลัยถอดถอน

กรณีที่กรรมการตาม ข้อ ๖ (๔) และ (๗) พ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มหาวิทยาลัยเสนอบุคคลอื่นที่จะดำรงตำแหน่งแทนให้สภามหาวิทยาลัย พิจารณาแต่งตั้งโดยไม่ชักช้า และให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งแทนอยู่ในตำแหน่งเพียงเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน แต่ถ้าวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่น้อยกว่าเก้าสิบวันจะไม่ดำเนินการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งแทนก็ได้

กรณีที่กรรมการตาม ข้อ ๖ (๔) และ (๗) พ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีใ้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จนกว่าจะได้แต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่

ข้อ ๘ คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๒) ออกระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งสวัสดิการของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ลูกจ้างประจำและลูกจ้าง โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย
- (๓) เสนอแนะให้คำปรึกษาแก่สภามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล
- (๔) แต่งตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการ เพื่อทำการใดๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ
- (๕) กำหนดจำนวน คุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เงื่อนไขการจ้าง หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการจ้าง การแต่งตั้ง การเพิ่มค่าจ้าง การลา วินัย การรักษาวินัย การพัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น คณะกรรมการอาจอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานและลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่มีคุณสมบัติต่างไปจากที่กำหนดก็ได้

- (๖) กำกับติดตามและประเมินผล การบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
- (๗) ติดตามวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากข้อบังคับนี้

(๘) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมายจากสภามหาวิทยาลัย

ข้อ ๘ การประชุมคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุม ถ้าประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองประธานเป็นประธานในที่ประชุม ถ้าประธานและรองประธานไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่ประธานมอบหมายทำหน้าที่ประธาน ถ้าประธานมิได้มอบหมายให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธาน

ในการประชุม ถ้ามีการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับตัวกรรมการผู้ใด กรรมการผู้นั้นไม่มีสิทธิเข้าประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนนถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเสียงเป็นเสียงชี้ขาด

กรณีที่เป็นประเด็นสำคัญ อาจให้ถือเสียงไม่ต่ำกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

หมวด ๒

ข้าราชการ และ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๐ ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการและรับเป็นลูกจ้างของมหาวิทยาลัย จะต้องมิคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่น้อยกว่า ๑๘ ปี และไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์

(๓) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง กรรมการหรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(๔) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินส่วนตัว

(๕) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

(๖) ไม่เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องทางศีลธรรม

(๗) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถหรือมีจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือมีกายและจิตใจไม่เหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้

(๘) ไม่เป็นโรคติดต่อตามที่คณะกรรมการกำหนด

(๙) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกพักงาน พักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราว ในลักษณะเดียวกันกับพักงานหรือพักราชการ

(๑๐) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุก โทษคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

- (๑๑) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่น เพราะกระทำผิดวินัย

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็น เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยอาจจ้างลูกจ้างที่มีอายุเกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์ได้ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๒๑ ของข้อบังคับนี้ สำหรับอัตราค่าจ้างขึ้นอยู่กับการตกลงระหว่างลูกจ้างกับมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการและลูกจ้างมหาวิทยาลัย

- (๑) ข้าราชการ หมายถึง บุคคลที่มหาวิทยาลัยได้รับอนุมัติให้บรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการ ตามระเบียบของทางราชการ รวมถึงพนักงานราชการด้วย

(๒) ลูกจ้าง

- (๒.๑) ลูกจ้างประจำ หมายถึง บุคคลที่มหาวิทยาลัยจ้างเพื่อทำงานเฉพาะเรื่อง โดยได้อนุมัติบรรจุเป็นลูกจ้างประจำ รวมถึงพนักงานมหาวิทยาลัยด้วย

- (๒.๒) ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง บุคคลที่มหาวิทยาลัยจ้างเพื่อทำงานเฉพาะเรื่อง โดยได้อนุมัติให้ทำสัญญาจ้างตามระยะเวลาที่กำหนด

๒๑๖ ๒/๑๘

๒๑๖ ๕)

- (ข้อ ๑๒ ตำแหน่งของข้าราชการหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย มี ๒ ประเภท คือ

(๑) ตำแหน่งวิชาการได้แก่

- (๑.๑) ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ

- (๑.๒) ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

(๒) ตำแหน่งประเภทผู้บริหารได้แก่

- (๒.๑) อธิการบดี

- (๒.๒) รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการวิทยาลัยและหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

- (๒.๓) ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการวิทยาลัย และรองหัวหน้าส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

- (๒.๔) หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา

- (๒.๕) หัวหน้าส่วนงานในสำนักงานอธิการบดี สำนักงานคณบดี สำนักงานผู้อำนวยการ สำนักงานในส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ

- (๒.๖) ตำแหน่งอื่นที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๑๓ มหาวิทยาลัยจะมีลูกจ้างตำแหน่งใด ประเภทใด จำนวนเท่าใด อยู่ในส่วนงานใด และจะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งใด ให้คณะกรรมการกำหนด โดยคำนึงถึงหน้าที่รับผิดชอบ ปริมาณ และคุณภาพของงาน

ข้อ ๑๔ อัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของลูกจ้างให้เป็นไปตามอัตราที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๕ ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ ที่มีเงินประจำตำแหน่ง หรือค่าตอบแทนพิเศษรวมทั้งสวัสดิการ สิทธิประโยชน์อย่างอื่นตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนด โดยจัดทำเป็นข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ตามมาตรา ๑๗ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ วันเวลาทำงาน วันหยุด ทุกประเภทให้กำหนดในลักษณะเดียวกันกับระเบียบของทางราชการแต่สภามหาวิทยาลัยอาจกำหนดให้มีวันหยุดพิเศษเฉพาะกรณีเพิ่มขึ้นตามความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยก็ได้

ข้อ ๑๗ การลาของข้าราชการและลูกจ้างประจำให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๓๕ และ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๓๘ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๒

ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิลาโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๔) การลาเข้ารับการตรวจเลือกเข้ารับการเตรียมพล

หลักเกณฑ์การลาของลูกจ้างชั่วคราวให้อธิการบดีกำหนดหลักเกณฑ์การลา จำนวนวันลา ค่าจ้างระหว่างลา โดยทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๘ ให้มหาวิทยาลัยดำเนินการประเมิน และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการโดยใช้หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยคำนึงถึงระเบียบของทางราชการโดยอนุโลม

หมวด ๓

การจ้าง การบรรจุ การแต่งตั้ง และเงินเดือน

ข้อ ๑๙ การจ้าง การบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย มี ๒ กรณี คือ

- (๑) การบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการ ทั้งจากภายในและภายนอกของมหาวิทยาลัย
- (๒) การจ้างบุคคลเป็นลูกจ้าง

วิธีการจ้างและการบรรจุ (๑) และ (๒) ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดซึ่งจะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย

ข้อ ๒๐ ให้อธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ หรือ สั่งจ้าง ทุกตำแหน่ง เว้นแต่ตำแหน่งที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินั้น

ข้อ ๒๑ การรับบุคคลเป็นลูกจ้าง ดำเนินการโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) สอบแข่งขัน

(๒) คัดเลือก

โดยปกติให้ดำเนินการโดยวิธีการสอบแข่งขัน เว้นแต่ในกรณีมีเหตุพิเศษเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยจะใช้วิธีคัดเลือกก็ได้

หลักสูตรวิธีการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชี ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยคำนึงถึงความเที่ยงธรรม โอกาสที่บุคคลทั่วไปจะเข้ารับการคัดเลือก และประโยชน์สูงสุดที่มหาวิทยาลัยจะได้รับการรับบุคคลที่เป็นลูกจ้าง โดยวิธีสอบแข่งขันหรือวิธีการคัดเลือกให้แต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ตามลำดับที่ในบัญชีหรือจากผู้ได้รับการคัดเลือกแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๒ ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อประโยชน์แก่การสอนหรือวิจัย มหาวิทยาลัยอาจเสนอให้สภามหาวิทยาลัย พิจารณาแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญสูง เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งวิชาการ โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าเงินเดือนที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นก็ได้

ข้อ ๒๓ ข้าราชการหรือลูกจ้าง ผู้ใดดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารในตำแหน่ง อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี หัวหน้าหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ หรือหัวหน้าส่วนงานของส่วนงานใดที่มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง

(๑) ผู้ปฏิบัติงานประจำประเภทข้าราชการ

(๑.๑) ให้ได้รับเงินเดือนตามปกติก่อนเป็นผู้บริหารตามบัญชีเงินเดือน

(๑.๒) ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่ง ตามบัญชีเงินประจำตำแหน่งที่

สภามหาวิทยาลัย กำหนด ทั้งเงินประจำตำแหน่งผู้บริหาร และเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ

(๒) ผู้ปฏิบัติงานประเภทลูกจ้าง

(๒.๑) ให้ได้รับเงินเดือนตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และถ้าหากเป็น

ผู้บริหารให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งผู้บริหารหรือเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการแต่เพียงอย่างเดียวตามที่สภามหาวิทยาลัยกำหนดเป็นรายๆไป

ข้อ ๒๔ มหาวิทยาลัยอาจย้ายผู้ปฏิบัติงาน ผู้ดำรงตำแหน่งหนึ่งไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นในส่วนงานเดียวกันหรือต่างส่วนงานได้ตามวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๒๕ การโอนผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย อื่นอาจกระทำได้เมื่อทั้งสองมหาวิทยาลัยยินยอมในการโอนและเจ้าตัวสมัครใจ

ข้อ ๒๖ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ซึ่งมีตำแหน่งวิชาการระดับศาสตราจารย์หรือระดับรองศาสตราจารย์ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า เมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ในสิ้นปีงบประมาณ อาจให้ปฏิบัติงานการสอนหรือวิจัยต่อไปได้จนถึงสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์

การต่อเวลาปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานประเภทข้าราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขของระเบียบของทางราชการ

หมวด ๔

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ ๒๗ การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการหรือการปรับเงินเดือนของลูกจ้างประจำให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย จรรยาบรรณ ตลอดจนความสามารถ ความอดุสาหะและการเสียสละในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานของผู้นั้น

การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามวรรคหนึ่งให้อธิบดีมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนตามข้อเสนอของผู้บังคับบัญชา

หมวด ๕

การเพิ่มประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๘ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใด ปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ให้ถือว่าผู้นั้นมีความชอบ จะได้รับบำเหน็จความชอบ เป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ รางวัลหรือได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ ให้อธิการบดีเป็นผู้สั่งเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนเงินเดือนเฉพาะผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการประเมินประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ คุณภาพ ปริมาณงาน ผลงาน ความอดสาหัสและการรักษาวินัย ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๓๐ ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่พัฒนาและฝึกอบรม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบัน และอนาคต

ข้อ ๓๑ เพื่อเป็นการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคณะกรรมการอาจ กำหนดให้มีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานดังนี้

- (๑) การไปศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือศึกษาดูงาน
- (๒) การไปปฏิบัติงานวิจัย
- (๓) การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ
- (๔) การอื่นใดที่จำเป็นหรือเหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนดโดยเน้นให้ ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ

หมวด ๖

วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๓๒ การรักษาวินัยของผู้ปฏิบัติงาน ถือปฏิบัติดังนี้

- (๑) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่โดยชอบไม่ขัดแย้ง หลีกเลียง
- (๒) ปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่ง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับและแบบธรรมเนียมของ มหาวิทยาลัย
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลดีหรือเกิดความก้าวหน้าแก่ มหาวิทยาลัย ระมัดระวังรักษาทรัพย์สินและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย
- (๔) ต้องรักษาความลับของมหาวิทยาลัย
- (๕) ต้องประพฤติและปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพของตน
- (๖) ต้องรักษาความสามัคคีและช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีต่อ มหาวิทยาลัย
- (๗) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

- (๘) ต้องอุทิศเวลาให้แก่มหาวิทยาลัย ใช้ความอดสาหัส วิริยะ เต็มสติกำลังของตน ด้วยความมุ่งหมายให้กิจการนั้นๆ บรรลุซึ่งความสำเร็จ
- (๙) ต้องไม่ปฏิบัติงานอื่นใด ซึ่งจะเป็นการขัดกับวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย
- (๑๐) ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทเว้นแต่เป็นการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี

ข้อ ๓๓ ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย กระทำผิดวินัย กรณีต่อไปนี้ ถือเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) ละทิ้งหน้าที่ หรือขาดงานติดต่อกันในคราวเดียวกัน เป็นเวลาเกิน 10 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (๒) ทุจริตต่อหน้าที่
- (๓) กระทำผิดวินัยกรณีใดกรณีหนึ่ง เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง
- (๔) จงใจปฏิบัติหรือกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๔ ผู้ปฏิบัติงานที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณ ถือว่ามีความผิดทางวินัย ถ้าการประพฤติผิดจรรยาบรรณนั้นไม่เป็นความผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตักเตือน สั่งให้ดำเนินการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดหรือทำทัณฑ์บน และหากผู้ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามคำตักเตือนหรือฝ่าฝืนทัณฑ์บนให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๕ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดเมื่อปรากฏว่ามีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำผิดวินัย ละเลยไม่ดำเนินการทางวินัย ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาในการกล่าวหาหรือดำเนินการทางวินัยให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๖ โทษทางวินัยมี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดขั้นเงินเดือน

(๔) ปลดออก

(๕) ไล่ออก

ผู้ปฏิบัติงานประเภทลูกจ้างประจำที่ถูกลงโทษทางวินัย (๔) ยังมีสิทธิได้รับบำเหน็จเสมือนผู้นั้นลาออกจากงานหรือเกษียณอายุ แต่ถ้าถูกลงโทษทางวินัยใน (๕) ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จแต่อย่างใด

ผู้ปฏิบัติงานประเภทข้าราชการ ที่ถูกลงโทษทางวินัย (๔) ให้มีสิทธิรับบำเหน็จบำนาญเสมือนผู้นั้นลาออกจากราชการ แต่ถ้าถูกลงโทษใน (๕) ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญแต่อย่างใด

ข้อ ๓๗ การดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการโดยอนุโลม ทั้งนี้เฉพาะในส่วนที่ไม่ขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย

หมวด ๗

การออกจากงาน

ข้อ ๓๘ ผู้ปฏิบัติงานออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) การเกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ยุบหรือยกเลิกตำแหน่งหรือยุบส่วนงาน
- (๕) สิ้นสุดสัญญา
- (๖) ถูกสั่งให้ออก
- (๗) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

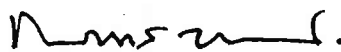
ข้อ ๓๙ กรณีของการสั่งให้ออก วิธีการลาออก การอนุญาตให้ลาออกและการยับยั้งการลาออก ให้เป็นไปตามระเบียบทางราชการโดยอนุโลม ทั้งนี้เฉพาะในส่วนที่ไม่ขัดแย้งกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย

หมวด ๘

การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

ข้อ ๔๐ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ให้เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ ว่าด้วย การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๒



(ศาสตราจารย์ นายแพทย์กระแส ชนะวงศ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์