



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... สำนักงานอธิการบดี กองกฎหมาย โทร. 2165

ที่... กม. 647 /2568 วันที่ 22 เมษายน 2568

เรื่อง... แนวทางการดำเนินงานกับภาระงานที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงาน

เรียน อธิการบดี

ตามหนังสือสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ สวท 1052/2568 ลงวันที่ 18 เมษายน 2568 สำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเสนอเรื่องมายังมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินงานโครงการวิจัย/ภาระงานที่ยังไม่แล้วเสร็จ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อป้องกันความเสียหายหรือผลกระทบที่อาจขึ้นจากการไม่สามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จได้ โดยระบุว่า ตามข้อ 65 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม กำหนดหลักเกณฑ์การออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่

- (1) ตาย
- (2) ครบเกษียณอายุ
- (3) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (4) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบส่วนงาน
- (5) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (6) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้าง ตามข้อ 25
- (7) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก
- (8) ตามเหตุผลและความจำเป็นอื่น ๆ ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงาน

มหาวิทยาลัยกำหนด

ซึ่งการดำเนินงานที่ผ่านมาพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจากงานบางคนยังมีการงานผูกพัน ซึ่งยังดำเนินงานไม่แล้วเสร็จ เช่น ภาระงานการสอน ภาระการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภาระงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ โดยเฉพาะแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยในฐานะ "ผู้รับทุน" ต้องรับผิดชอบการดำเนินงานวิจัยดังกล่าวให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาและขอบเขตการดำเนินงาน และบางโครงการวิจัยต้องมีการดำเนินงานตามแนวทางของพระราชบัญญัติส่งเสริมการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2564 ต่อเนื่องหลังจากโครงการวิจัยเสร็จสิ้น รวมถึงภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย ดังนั้น คณะกรรมการประจำสำนัก สำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในการประชุม ครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2568 ได้รับทราบและพิจารณาแล้ว จึงมีมติเห็นชอบในหลักการให้นำเสนอมหาวิทยาลัยพิจารณาแนวทางการดำเนินงานโครงการวิจัย/ ภาระงานที่ยังไม่แล้วเสร็จ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อป้องกันความเสียหายหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการไม่สามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จได้

521.1 / 23 เม.ย. 68

อัครลักษณ์กองกฎหมาย : เชี่ยวชาญกฎหมาย ยึดความเป็นธรรม มีคุณธรรมประจำใจ

กองกฎหมาย ขอนำเรียนข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.บ.ม. ดังนี้

การออกจากงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อ 65 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

(1) กรณีตาย

ถือเป็นเหตุสุดวิสัยที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงาน ไม่อาจคาดหมายได้หากออกจากงานด้วยเหตุนี้ ซึ่งคาดว่า พนักงานมหาวิทยาลัยอาจมีภาระงานผูกพัน ที่ยังดำเนินงานไม่แล้วเสร็จ มหาวิทยาลัย ส่วนงานหรือหน่วยงาน อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการดำเนินงานโครงการวิจัย/ ภาระงานที่ยังไม่แล้วเสร็จ เพื่อป้องกันความเสียหายหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

(2) กรณีครบเกษียณอายุ

เป็นกรณีที่คาดหมายได้ว่า ต้องมีการออกจากงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ส่วนงาน/หน่วยงาน สามารถตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน รวมถึงสั่งการให้พนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าวดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม หรือภาระงานที่ได้มอบหมายให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาได้

(3) กรณีได้รับอนุญาตให้ลาออก

เป็นกรณีที่คาดหมายได้ว่า ต้องมีการออกจากงานภายในระยะเวลาที่กำหนด และผู้ยื่นเรื่องขอลาออกมีหน้าที่ต้องเดินเรื่องไปยังส่วนงาน/หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้เซ็นรับรองการติดค้างการดำเนินงาน/เงินทุน และหนี้สินต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาของมหาวิทยาลัย ส่วนงาน/หน่วยงาน สามารถตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน รวมถึงสั่งการให้พนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าวดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม หรือภาระงานที่ได้มอบหมายให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาได้ และเคลียร์เงินทุน/หนี้สินก่อนขอลาออก หรือเสนออธิการบดีเพื่อพิจารณาใช้สิทธิขอยกการลาออกเพื่อประโยชน์ของทางราชการได้

(4) กรณียุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบส่วนงาน

เป็นกรณีที่คาดหมายได้ว่า ต้องมีการออกจากงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ส่วนงาน/หน่วยงาน สามารถตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน รวมถึงสั่งการให้พนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าวดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม หรือภาระงานที่ได้มอบหมายให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาได้

(5) กรณีสิ้นสุดสัญญาจ้าง

เป็นกรณีที่คาดหมายได้ว่า ต้องมีการออกจากงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ส่วนงาน/หน่วยงาน สามารถตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงาน รวมถึงสั่งการให้พนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าวดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม หรือภาระงานที่ได้มอบหมายให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาได้

(6) กรณีถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้าง ตามข้อ 25

กรณีตามข้อ 25 เป็นกรณีการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี อยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง ติดต่อกันสองครั้ง และส่วนงาน/หน่วยงานพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน แต่ผลการประเมินครั้งต่อไปยังอยู่ในเกณฑ์ต้องปรับปรุง ส่วนงาน/หน่วยงาน อาจเสนออธิการบดีให้พนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงานได้ ซึ่งเป็นกรณีที่คาดหมายได้ว่า ต้องมีการออกจากงานภายในระยะเวลาที่กำหนด ส่วนงาน/หน่วยงาน สามารถตรวจสอบ

และติดตามผลการดำเนินงาน รวมถึงสั่งการให้พนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าวดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม หรือ ภาระงานที่ได้มอบหมายให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาได้

(7) กรณีถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

เป็นกรณีที่มีผลสืบเนื่องมาจากการที่พนักงานมหาวิทยาลัย มีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย และมหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยในกรณีดังกล่าว ซึ่งโดยกระบวนการตามปกติ การสอบสวนทางวินัยเป็นกระบวนการที่มีชั้นความลับ ซึ่งปกปิดและไม่เปิดเผยต่อผู้ใด โดยผู้รับทราบกระบวนการ มีเพียงคณะกรรมการสอบสวนวินัย และกองกฎหมาย และเมื่อมีการดำเนินการทางวินัยแล้วเสร็จจะรายงานให้ อธิการบดีทราบและสั่งการนำเข้าสู่ที่ประชุม ก.บ.ม. เพื่อพิจารณาเป็นวาระลับ และเมื่อ ก.บ.ม. มีมติสั่งลงโทษ ปลดออกหรือไล่ออก กองกฎหมายจะดำเนินการจัดทำคำสั่งลงโทษทางวินัยดังกล่าวและเสนออธิการบดีลงนาม แจ้งผู้ถูกกล่าวหา ผู้บังคับบัญชา กองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ กองคลัง และศูนย์สวัสดิการและสิ่งจูงใจ เพื่อทราบและดำเนินการต่อไป รวมถึงการแจ้งส่วนงาน/หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักหอสมุดกลาง สำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สหกรณ์ออมทรัพย์ มจพ เพื่อทราบการออกจากงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยดังกล่าวจากการถูกลงโทษทางวินัย (ไม่แนบคำสั่งลงโทษทางวินัย) เพื่อทราบด้วย ซึ่งเห็นว่า เรื่องดังกล่าว เป็นเหตุสุดวิสัยที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่อาจคาดหมายได้หากออกจากงานด้วย เหตุนี้ ซึ่งอาจมีพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีภาระงานผูกพันที่ยังดำเนินงานไม่แล้วเสร็จ มหาวิทยาลัย ส่วนงานหรือ หน่วยงาน อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการดำเนินงานโครงการวิจัย/ ภาระงานที่ยังไม่แล้วเสร็จ เพื่อป้องกัน ความเสียหายหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

(8) กรณีตามเหตุผลและความจำเป็นอื่น ๆ ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงาน มหาวิทยาลัยกำหนด

การออกจากงาน ตามข้อนี้ ก.บ.ม. ยังไม่เคยมีมติแต่อย่างใด จึงขอยังไม่วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้

แนวทางการดำเนินงานโครงการวิจัย/ ภาระงานที่ยังไม่แล้วเสร็จ กรณีพนักงาน มหาวิทยาลัยออกจากงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อป้องกันความเสียหายหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น จากการไม่สามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จได้

1. ภาระงานสอนและงานวิชาการ อาจให้หัวหน้าส่วนงานพิจารณามอบหมายภาระงานสอน หรืองานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยดังกล่าวให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยคนอื่นปฏิบัติโดยคำนึงถึง ประโยชน์ของนักศึกษาและมีให้เกิดผลกระทบต่อนักศึกษาเป็นสำคัญ โดยให้ถือว่าภาระงานที่พนักงาน มหาวิทยาลัยผู้นั้นได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทน เป็นภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย

2. ภาระงานบริการวิชาการ อาจให้หัวหน้าส่วนงานที่ให้บริการวิชาการ ตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงาน ของงานบริการวิชาการดังกล่าวว่าอยู่ในขั้นตอนใด และประสานงานกับหัวหน้าโครงการ/ผู้ดำเนินงานเกี่ยวกับการดำเนินงาน และแจ้งหน่วยงานที่รับบริการวิชาการ/ผู้ว่าจ้าง เพื่อทราบ สั่งการและประสานการเปลี่ยนตัว หัวหน้าโครงการ/ผู้ดำเนินการในโครงการ (แล้วแต่กรณี) และติดตามผลการดำเนินงานบริการวิชาการ/การปิด โครงการให้แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลาโครงการ และขอบเขตการดำเนินงาน โดยให้ถือว่าเป็นภาระงานที่ได้รับ มอบหมายจากมหาวิทยาลัย

3. ภาระงานวิจัย อาจให้หัวหน้าส่วนงานที่ดูแลโครงการวิจัยดังกล่าว ตรวจสอบข้อมูลการดำเนินงานของงานวิจัยดังกล่าวว่าอยู่ในขั้นตอนใด และประสานงานกับหัวหน้าโครงการ/ผู้ดำเนินงานเกี่ยวกับการดำเนินงาน และแจ้งหน่วยงานผู้ให้ทุนวิจัย/ผู้ว่าจ้าง เพื่อทราบ สั่งการและประสานการเปลี่ยนตัวหัวหน้าโครงการ/ผู้ดำเนินการในโครงการ (แล้วแต่กรณี) กำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินงานวิจัย/การปิดโครงการให้แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลาโครงการ และขอบเขตการดำเนินงาน โดยให้ถือว่าเป็นภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย

4. ภาระงานอื่น ๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือภาระงานที่ได้รับมอบหมาย อาจให้หัวหน้าส่วนงานพิจารณามอบหมายภาระงานดังกล่าวให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยคนอื่นปฏิบัติโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนงาน/หน่วยงาน และมีให้เกิดผลกระทบต่อส่วนงาน/หน่วยงานเป็นสำคัญ โดยให้ถือว่าเป็นภาระงานที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานแทน เป็นภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย

5. แนวทางอื่น ๆ ตามที่ ก.บ.ม. เห็นสมควร

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นสมควรเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณากำหนดแนวทางการดำเนินงานกับภาระงานที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยออกจากงาน โดยมีข้อมูลที่กองกฎหมายนำเสนอเป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณานำเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณา



(นางรุ่งทิพย์ สุนตระกูล)

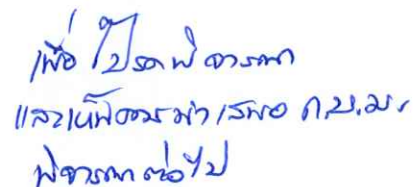
ผู้อำนวยการกองกฎหมาย

ทราบ และนำเสนอ ก.บ.ม. เพื่อพิจารณา



(ศาสตราจารย์ ดร.ธานินทร์ ศิลป์จารุ)

อธิการบดี


เพื่อ 12 ผังตรง
// 12 ผังตรง / รพอ ก.บ.ม.
พิจารณาต่อไป



๒๙ ๑๓.๖.๖๘



บันทึกข้อความ



ส่วนราชการ... สำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำนักงานผู้อำนวยการ โทร. 1502

ที่... สวท 1052 / 2568 วันที่ 18 เมษายน 2568

เรื่อง... แนวทางการดำเนินงานกับการะงานที่ยังดำเนินการไม่แล้วเสร็จ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยออกจากการงาน

เรียน อธิการบดี

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ประกาศ ณ วันที่ 9 เมษายน 2551 และฉบับแก้ไข หมวด 12 การออกจากการงาน ข้อ 65 พนักงานออกจากการงานเมื่อ (1) ตาย (2) ครบเกษียณอายุ (3) ได้รับอนุญาตให้ลาออก (4) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบส่วนงาน (5) สิ้นสุดสัญญาจ้าง (6) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้าง ตามข้อ 25 และข้อ 67 (7) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก และ (8) ตามเหตุผลและความจำเป็นอื่น ๆ ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล พนักงานมหาวิทยาลัยกำหนด จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจากการงานตามข้อ 65 บางคนยังมีการะงานผูกพัน ซึ่งยังดำเนินการดังกล่าวไม่แล้วเสร็จ เช่น การะงานการสอน การะงานการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ การะงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ โดยเฉพาะแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งมีมหาวิทยาลัยในฐานะ “ผู้รับทุน” ต้องรับผิดชอบการดำเนินการวิจัยดังกล่าวให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาและขอบเขตการดำเนินการ และบางโครงการวิจัยต้องมีการดำเนินการตามแนวทางของพระราชบัญญัติส่งเสริมการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2564 ต่อเนื่องหลังจากโครงการวิจัยเสร็จสิ้น รวมถึงการะงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย นั้น

คณะกรรมการประจำสำนัก สำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในการประชุม ครั้งที่ 4/2568 เมื่อวันที่ 8 เมษายน พ.ศ. 2568 ได้รับทราบและพิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบในหลักการให้นำเสนอมหาวิทยาลัยพิจารณาแนวทางการดำเนินการโครงการวิจัย/ การะงานที่ยังไม่แล้วเสร็จ กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยออกจากการงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อป้องกันความเสียหายหรือผลกระทบที่อาจขึ้นจากการไม่สามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท เทียนน้อย)

ผู้อำนวยการสำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ทลงานวันที่ 21 เมษ 68



ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เห็นควรกำหนดข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๒๒ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในคราวประชุมครั้งที่ ๕ / ๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๕๑ จึงให้ตราข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศ อ.ก.ม.ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงาน พ.ศ. ๒๕๔๓ บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศอื่นใดในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในข้อบังคับนี้หรือที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ

ข้อ ๖๔ กรณีที่คณะกรรมการสอบสวน หรือผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนแล้วแต่กรณี เห็นว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้นำเสนอคณะกรรมการพิจารณา เมื่อคณะกรรมการมีมติเป็นประการใด ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๑๕ สั่งให้เป็นไปตามนั้น

สำหรับกรณีอธิการบดีกระทำผิดวินัย ให้เสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา เมื่อสภามหาวิทยาลัยมีมติเป็นประการใด ให้นายกสภามหาวิทยาลัยสั่งให้เป็นไปตามนั้น

ถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้ลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

สำหรับโทษภาคทัณฑ์ ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน ส่วนกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรลงโทษ ผู้บังคับบัญชาจะงดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

การสั่งลงโทษตามวรรคสาม ผู้บังคับบัญชาใด จะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้ได้บังคับบัญชาในสถานโทษใด ได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๑๒

การออกจากงาน

ข้อ ๖๕ พนักงาน ออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ครบเกษียณอายุ
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) ยุบหรือเลิกตำแหน่ง หรือยุบส่วนงาน
- (๕) ถึงสุดสัญญาจ้าง
- (๖) ถูกสั่งให้ออกหรือเลิกจ้าง ตามข้อ ๒๕ และข้อ ๖๗
- (๗) ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก
- (๘) ตามเหตุผลและความจำเป็นอื่นๆ ที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๖๖ พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้อธิการบดีเป็นผู้พิจารณาอนุญาต เมื่ออธิการบดีสั่งอนุญาตแล้ว จึงให้ออกจากงานได้

กรณีจำเป็นและเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย อธิการบดีจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันที่ยื่นหนังสือขอลาออกได้

ข้อ ๖๗ อธิการบดีมีอำนาจสั่งให้พนักงานออกจากงานหรือเลิกจ้างได้นอกเหนือจากที่ระบุไว้ในข้ออื่นแห่งข้อบังคับนี้แล้ว ให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วยคือ

(๑) เมื่อพนักงานผู้ใดเจ็บป่วย ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ
(๒) เมื่อพนักงานผู้ใดประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องต่อหน้าที่ด้วยเหตุใดๆ

(๓) เมื่อพนักงานผู้ใดขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือขาดพินความรู้ก่อนการบรรจุ
(๔) เมื่อพนักงานผู้ใดไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีให้สูงขึ้นติดต่อกันเป็นเวลา ๓ ปี เว้นแต่กรณีเงินเดือนเต็มขั้นหรือได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ

(๕) เมื่อพนักงานผู้ใดปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีประสิทธิภาพหรือปฏิบัติงานโดยไร้สมรรถนะไม่ถึงเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

(๖) เมื่อพนักงานผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก กรณีถูกจำคุกในความผิดทุจริตหรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ถ้าอธิการบดีเห็นว่าไม่เกิดความเสียหายต่อมหาวิทยาลัยจะไม่สั่งให้ออกจากงานหรือเลิกจ้างก็ได้

การออกจากงานหรือเลิกจ้างตามข้อ ๒๕ และข้อ ๖๗ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๖๘ เมื่อพนักงานผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์หรือโครงการของมหาวิทยาลัย อธิการบดีจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานหรือเลิกจ้างเป็นการชั่วคราวก็ได้

ข้อ ๖๙ พนักงานผู้ใดมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากงานเพราะเกษียณอายุเมื่อสิ้นปีงบประมาณของมหาวิทยาลัย

พนักงานซึ่งมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ และจะพ้นจากการปฏิบัติงานในสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ หากมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและมีความประสงค์ที่จะให้ปฏิบัติงานต่อไป มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาให้พนักงานผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปจนถึงสิ้นปีงบประมาณที่ผู้นั้นมีอายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ก็ได้ โดยนำเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาและนำเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ

กรณีที่มิได้เหตุผลความจำเป็นอย่างอื่นเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมีความประสงค์ที่จะให้พนักงานซึ่งมีอายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์และจะพ้นจากการปฏิบัติงานในสิ้นปีงบประมาณที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบ ๖๕ ปีบริบูรณ์ ปฏิบัติงานต่อไป มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาให้พนักงานผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปโดยให้จ้างเป็นพนักงาน ครั้งละไม่เกินหนึ่งปี โดยนำเสนอคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาเสนอสภามหาวิทยาลัยอนุมัติ

การต่อเวลาการปฏิบัติงานตามวรรคสองและวรรคสาม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด