



ข้อบังคับสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์
ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2558

โดยที่เป็นการสมควรให้มีการปรับปรุงข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2550 เพื่อให้มีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 34 (2) และ (19) แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 โดยมติสภาสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ในคราวประชุมครั้งที่ 6/2558 เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เห็นสมควรให้ยกเลิกข้อบังคับสถาบันเทคโนโลยีปัญญาภิวัฒน์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2550 และออกข้อบังคับสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2558 ดังต่อไปนี้

หมวด 1
บททั่วไป

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า
“ข้อบังคับสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2558”

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ 3 คำนิยามในข้อบังคับนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

“คณาจารย์” หมายความว่า ผู้ที่ทำหน้าที่ในการสอนซึ่งดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

ประกอบด้วย อาจารย์ประจำ

“บุคลากร” หมายความว่า ผู้ที่ปฏิบัติงานกับสถาบันโดยมีการจ้างตามสัญญาจ้าง

ประกอบด้วย ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่หรือบุคคลอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานประจำกับสถาบัน

“กฎกระทรวง” หมายความว่า กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งออกตามความในมาตรา 23 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

“ถูกถอดถอนออกจากตำแหน่ง” หมายความว่า ถูกลดถอนออกจากตำแหน่งตาม มาตรา 96 หรือมาตรา 97 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550

หมวด 2

คุณสมบัติการว่าจ้าง การสรรหาบุคลากร การทดลองงาน และการพ้นสภาพบุคลากร

ข้อ 4 คุณสมบัติทั่วไปของบุคลากรของสถาบัน

4.1 มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

4.2 เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4.3 ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการทางการเมืองหรือกรรมการบริหารพรรคการเมือง

4.4 ไม่เป็นบุคคลลึกลับจริตพินเพื่อนและไม่เป็นโรคติดต่อร้ายแรง

4.5 ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างการถูกพักงาน ถูกสั่งให้ออกหรือลงโทษให้ออกจากการกระทำผิดทางวินัย ทั้งจากหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน หน่วยงานเอกชนหรือองค์กรระหว่างประเทศ

ข้อ 5 การสรรหาบุคลากร

บุคลากรที่สถาบันรับเข้าทำงานจะต้องผ่านการสรรหาและคัดเลือกตามกระบวนการของสถาบันและมีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรกับสถาบัน และสถาบันกำหนดจ่ายค่าจ้างสำหรับบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน ผ่านบัญชีธนาคารไม่ช้ากว่าวันทำการสุดท้ายของเดือนและในกรณีที่สถาบันเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงาน สถาบันกำหนดจ่ายเงินชดเชยภายใน 7 วันถัดไปนับแต่วันที่เลิกสัญญาจ้าง

ข้อ 6 การทดลองปฏิบัติงาน

สถาบันกำหนดให้บุคลากรใหม่ทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่เกิน 119 วัน โดยอาจเพิ่มระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่เกิน 365 วันหรือ 1 ปีก็ได้ ตามดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาหากผลการทดลองปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ ผู้นั้นจะได้รับการแต่งตั้งเป็นบุคลากรประจำ หากผลการทดลองปฏิบัติงานไม่เป็นที่ยอมรับ หรือบุคคลนั้นไม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ สถาบันสามารถพิจารณาเลิกจ้างได้

ข้อ 7 บุคลากรจะสิ้นสุดสภาพการเป็นบุคลากรด้วยสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) สิ้นสุดสัญญาจ้าง
- (4) อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์
- (5) ถูกบอกเลิกสัญญาจ้าง
- (6) ถูกถอดถอนออกจากตำแหน่ง
- (7) ขาดคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
- (8) ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน
- (9) สถาบันเลิกกิจการ
- (10) รัฐมนตรีมีคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตสถาบันฯ

ข้อ 8 สถาบันอาจพิจารณาต่อสัญญาจ้างให้แก่บุคลากรที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ในกรณีที่สถาบันพิจารณาแล้วเห็นว่าบุคลากรดังกล่าวยังสามารถปฏิบัติงานให้แก่สถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สถาบันจะพิจารณาต่อสัญญาจ้างพร้อมระบุเหตุผลตามความเหมาะสมเป็นรายๆ ไป โดยขยายสัญญาจ้างให้คราวละไม่เกิน 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ครั้ง นอกเหนือจากนั้นให้เป็นไปตามเห็นของสถาบัน

ข้อ 9 บุคลากรประสงค์จะขอลาออกจากงาน จะต้องแจ้งให้สถาบันทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 30 วัน สำหรับการอนุญาตให้ออกจากงาน ทางสถาบันจะพิจารณาความเหมาะสมเป็นรายๆ ไป โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อการดำเนินงานของสถาบันเป็นสำคัญและเมื่อบุคลากรสิ้นสุดสภาพเป็นบุคลากร จะต้องทำการส่งมอบงานให้กับบุคคลที่สถาบันมีคำสั่งให้รับมอบงาน และจะต้องทำการชำระหนี้สินต่างๆ ที่มีกับสถาบันให้เรียบร้อยก่อนวันออกจากงาน

หมวด 3

วันและเวลาในการทำงาน วันหยุด และสวัสดิการบุคลากร

ข้อ 10 วัน เวลาทำงานปกติและเวลาพัก ของบุคลากรสถาบัน

10.1 วันทำงานปกติ : วันจันทร์ - วันศุกร์ สัปดาห์ละ 5 วัน

10.2 เวลาทำงาน : เวลา 08.00 - 17.00 น. หรือนอกเหนือจากเวลาข้างต้น หรือพิจารณาตามลักษณะงานโดยไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมงหรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง

10.3 เวลาพักระหว่างทำงาน คือ เวลา 12.00 - 13.00 น. วันละ 1 ชั่วโมง ทั้งนี้ เงื่อนไขอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามภาระงาน แต่ต้องให้ผู้บังคับบัญชาระดับคณบดี หรือผู้อำนวยการ หรือสูงกว่าเป็นผู้อนุมัติ

10.4 กรณีปฏิบัติงานเหลื่อมเวลา (เฉพาะบุคลากรตำแหน่งอาจารย์) ให้ใช้การเหลื่อมเวลาตามจริงและไม่สามารถสะสมเวลาได้ทุกกรณี และบุคลากรต้องจัดสรรใช้การเหลื่อมเวลาของตนให้หมดภายในระยะเวลา 7 วัน (วันทำการ)

ข้อ 11 วันหยุดตามประเพณีประจำปี ให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีกำหนด หรือตามประกาศสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ เรื่อง กำหนดวันหยุดทำการตามประเพณีประจำปี

ข้อ 12 สถาบันจะจัดสวัสดิการโดยให้เป็นไปตามประกาศสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ เรื่อง การให้สวัสดิการแก่บุคลากร

หมวด 4

การกำหนดประเภทและตำแหน่ง

ข้อ 13 ตำแหน่งและคุณสมบัติของบุคลากรในสถาบัน มีดังต่อไปนี้

13.1 ผู้บริหาร ให้เป็นไปตามประกาศของสถาบัน

13.2 คณาจารย์มีตำแหน่งวิชาการ ดังต่อไปนี้

(1) ศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์พิเศษ

(2) รองศาสตราจารย์หรือรองศาสตราจารย์พิเศษ

(3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ

(4) อาจารย์หรืออาจารย์พิเศษ

13.3 เจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามประกาศของสถาบัน

หมวด 5

อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และการทำงานล่วงเวลาหรือวันหยุด

ข้อ 14 ให้บุคลากรได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นรายเดือน ตามบัญชีเงินเดือนของสถาบันกำหนดอย่างช้าภายในวันทำงานสุดท้ายของเดือน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

ข้อ 15 ให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

ข้อ 16 การปรับเงินเดือนหรือค่าจ้างให้แก่บุคลากรที่ได้รับอนุมัติทางการศึกษาเพิ่มขึ้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

ข้อ 17 การจ่ายเงินค่าตอบแทนและเงินประโยชน์เกื้อกูลอื่น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด

ข้อ 18 สถาบันจะจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาในการทำงานเกินเวลาปกติหรือวันหยุด เฉพาะกรณีที่ผู้บังคับบัญชาตามสายงานอนุมัติ และจ่ายตามเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

18.1 กรณีบุคลากรทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ได้รับเงินค่าล่วงเวลาจำนวน 1.5 เท่าของเงินเดือน

18.2 กรณีบุคลากรทำงานในวันหยุด ช่วงเวลาทำงานปกติ (เวลา 08.00 - 17.00 น.) ได้รับเงินค่าจ้างเป็น จำนวน 1 เท่าของเงินเดือนปกติ

18.3 กรณีบุคลากรทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ได้รับค่าจ้างเป็นจำนวน 3 เท่าของเงินเดือนปกติ

18.4 สถาบันจะจ่ายเงินค่าล่วงเวลาพร้อมกับเงินเดือนงวดถัดไปนับจากวันที่ทำงานล่วงเวลา

หมวด 6

หน้าที่และจรรยาบรรณของบุคลากร

ข้อ 19 หน้าที่และจรรยาบรรณของบุคลากรให้เป็นไปตามประกาศสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ เรื่อง ข้อพึงปฏิบัติทางจรรยาบรรณของบุคลากร

หมวด 7

วินัยและโทษทางวินัย

ข้อ 20 บุคลากรต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้าม และข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด ดังต่อไปนี้

20.1 บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญา ข้อกำหนด ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และนโยบายของสถาบัน และปฏิบัติตามกฎหมาย ว่าด้วยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และกฎกระทรวงโดยเคร่งครัด

20.2 บุคลากรต้องไม่ทำตัวเป็นปรปักษ์กับการดำเนินงานของสถาบัน

20.3 บุคลากรต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยด้วยความบริสุทธิ์ใจ

20.4 บุคลากรต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ที่การงานให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่สถาบัน

20.5 บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่โดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

20.6 บุคลากรต้องถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรตามที่สถาบันกำหนด

20.7 บุคลากรต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็น การกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่การงานระหว่างบุคลากรด้วยกัน

20.8 บุคลากรต้องวางตัวเป็นกลางและไม่แสดงตนที่เข้าใจได้ว่าเป็นการแสดงออกทางการเมือง ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

20.9 บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม ห้ามมิให้กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การทำงานของตน การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่การทำงานโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มีควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่การทำงาน เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

20.10 บุคลากรต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของสถาบัน และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่การทำงาน การประมาทเลินเล่อในหน้าที่การทำงาน อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

20.11 บุคลากรต้องอุทิศเวลาให้แก่สถาบัน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การทำงานมิได้ การละทิ้งหรือทอดทิ้งการสอน การเข้าสอนช้ากว่าเวลา การเลิกสอนก่อนเวลา การปิดการเรียนก่อนเวลา การละทิ้งหรือทอดทิ้งการทำงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่สถาบัน หรือละทิ้งหน้าที่การทำงานเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมียวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

20.12 บุคลากรต้องรักษาความลับของสถาบัน การเปิดเผยข้อสอบ หรือการเปิดเผยความลับของสถาบัน อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

20.13 บุคลากรต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของสถาบันโดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง การขัดคำสั่งหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การทำงานโดยชอบด้วยกฎหมายหรือระเบียบของสถาบัน อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สถาบันอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

20.14 บุคลากรต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อันเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

20.15 บุคลากรต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้ความอนุเคราะห์นักศึกษาและผู้ติดต่อการงานเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม ช่มชู้หรือข่มเหงนักศึกษา และผู้มาติดต่อการงาน การดูหมิ่นเหยียดหยามช่มชู้หรือข่มเหงนักศึกษา และผู้มาติดต่อการงาน เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

20.16 บุคลากรต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การทำงานของตนมิให้เสื่อมเสีย โดยไม่กระทำการใดๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว การเสพยาเสพติด การเสพสุรา ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่หรือเสพมาก่อนจนไม่สามารถครองสติได้ การเล่นพนันในบริเวณสถาบัน การประพฤติผิดประเวณี โดยกระทำผิดศีลธรรม การคุกคามทางเพศ หรือกระทำอนาจารแก่นักศึกษาและผู้ร่วมงาน การกระทำผิดทางอาญาที่มีโทษการกระทำโดยประมาทหรือการกระทำที่จะได้รับความผิดอันเป็นลหุโทษ และการกระทำใดๆ ที่ทำให้สถาบันเสื่อมเสีย เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

20.17 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าทำกระทำความผิดวินัย การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง การฝึกรอบม การสร้างขวัญกำลังใจและจงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

20.18 การกระทำของอาจารย์ดังต่อไปนี้ถือเป็นการกระทำผิดวินัย และต้องมีการสอบสวนเพื่อลงโทษทางวินัย

- (1) การนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเองโดยมิชอบ
- (2) การล่วงละเมิดทางเพศหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับนักศึกษาซึ่งมิใช่คู่สมรสของตนเอง
- (3) เรียก รับ หรือยอมรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากนักศึกษาหรือผู้รับบริการเพื่อกระทำหรือไม่กระทำการใด
- (4) เปิดเผยความลับของนักศึกษาที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากความไว้วางใจโดยมิชอบก่อให้เกิดความเสียหายแก่นักศึกษาหรือผู้รับบริการ
- (5) การสอนหรืออบรมนักศึกษาเพื่อให้กระทำการที่รู้ย่อว่าผิดกฎหมายหรือฝ่าฝืนศีลธรรมอันดีของประชาชนอย่างร้ายแรง
- (6) เปิดเผยข้อสอบโดยมิชอบ
- (7) ผู้เป็นอาจารย์ประจำ ปฏิบัติงานหรือทำการสอนพิเศษให้สถาบันการศึกษาอื่นไม่ว่าเวลาใดๆ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากสถาบันหรือมีชื่อเป็นอาจารย์ประจำหรือบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาหรือสถานประกอบการอื่น

ข้อ 21 โทษทางวินัย

สถาบันสามารถใช้โทษทางวินัยกับบุคลากร กรณีบุคลากรมีการกระทำผิดวินัยร้ายแรงตามดุลพินิจของสถาบัน

- (1) ตักเตือนด้วยวาจา และทำหนังสือบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร
- (2) ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
- (3) พักงาน 15 วันโดยไม่จ่ายค่าจ้าง
- (4) ให้ออก
- (5) ปลดออก
- (6) ไล่ออก

ข้อ 22 การสอบสวน

การสอบสวนบุคลากร ให้เป็นไปตามข้อบังคับสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ว่าด้วยการสอบสวนอธิการบดีหรือคณาจารย์ พ.ศ. 2550 ซึ่งออกตามความในมาตรา 98 แห่งพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546 โดยอนุโลมสำหรับการอุทธรณ์การถูกลงโทษของเจ้าหน้าที่ ให้อยู่ในอุทธรณ์ต่ออธิการบดี

หมวด 8

การร้องทุกข์ในสถานประกอบการ

ความคิดเห็นหรือความขัดแย้งที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง การทำงาน สิทธิประโยชน์หน้าที่และความรับผิดชอบ พึงได้รับการแก้ไข หรือขจัดให้หมดสิ้นไปด้วยความรวดเร็ว และยุติธรรม เพื่อให้การทำงานร่วมกันอย่างปราศจากความคิดเห็นที่แตกต่าง ได้รับสิทธิประโยชน์ที่เป็นการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันจึงกำหนดหลักเกณฑ์การร้องทุกข์ในสถานประกอบการไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 23 ขอบเขตและความหมายของการร้องทุกข์

23.1 ข้อร้องทุกข์ของบุคลากรจะต้องเป็นเรื่องที่ตนเองเห็นว่าตนเองหรือตนเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ได้รับความเป็นธรรมจากสถาบันหรือผู้บังคับบัญชา ทั้งเรื่องการทำงาน สิทธิประโยชน์ หรือการถูกลงโทษทางวินัย บุคลากรมีสิทธิร้องทุกข์ด้วยตนเองต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานของสถาบัน

23.2 ข้อร้องทุกข์จะต้องมิใช่เรื่องร้องขอให้แต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้าง ปลดออก ไล่ออก

23.3 ข้อร้องทุกข์จะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงาน มิใช่เรื่องส่วนตัว เว้นแต่เรื่องนั้นจะเกี่ยวข้องกับการทำงาน

ข้อ 24 วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์

24.1 บุคลากรที่ประสงค์จะร้องทุกข์ให้ร้องทุกข์ด้วยตนเองเป็นหนังสือต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานที่สถาบันแต่งตั้งขึ้น

ข้อ 25 ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้ที่เกี่ยวข้อง

25.1 ข้อร้องทุกข์จะได้รับการพิจารณาด้วยความเป็นธรรม

25.2 ผู้ร้องทุกข์และผู้ที่เกี่ยวข้องที่ชี้แจง หรือให้ความร่วมมือเป็นพยานในการสอบสวนอย่างบริสุทธิ์ใจสถาบันจะเก็บข้อมูลเป็นความลับและข้อมูลเกี่ยวกับการร้องทุกข์ทั้งหมดถือเป็นความลับ การดำเนินการพิจารณาแก้ไข หรือไกล่เกลี่ยข้อร้องทุกข์ให้ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องทำการไกล่เกลี่ยบนพื้นฐานของการประนีประนอม และเป็นธรรมต่อคู่กรณีเป็นเกณฑ์สำคัญ

หมวด 9

การเลิกจ้าง ค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ

การเลิกจ้าง หมายถึง การพ้นสภาพจากบุคลากรของสถาบัน โดยสถาบันปลดออก ไล่ออกหรือให้ออก เนื่องจากสิ้นสุดสัญญาจ้าง เจ็บป่วยเรื้อรัง หย่อนสมรรถภาพในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่ตามมาตราฐานที่สถาบันกำหนด บกพร่องต่อหน้าที่ คนล้นงาน ยุบหน่วยงาน กิจการประสบภาวะขาดทุนหรือบุคลากรมีการกระทำผิด

ข้อ 26 สถาบันจะจ่ายค่าชดเชยการเลิกจ้างให้กับบุคลากรตามระยะเวลาและอัตรา ดังต่อไปนี้

26.1 บุคลากรที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 30 วัน

26.2 บุคลากรที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 90 วัน

26.3 บุคลากรที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 180 วัน

26.4 บุคลากรที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 240 วัน

26.5 บุคลากรที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป จะได้รับค่าชดเชยเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

ข้อ 27 สถาบันจะไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่บุคลากรที่ถูกเลิกจ้างเนื่องจากการกระทำผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้

27.1 ทุจริตในหน้าที่

- 27.2 กระทบความผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่สถาบัน
27.3 จงใจให้สถาบันได้รับความเสียหาย
27.4 ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สถาบันได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
27.5 ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือระเบียบ คำสั่ง ประกาศที่สถาบันกำหนด ซึ่งได้มีการตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว เว้นแต่กรณีร้ายแรงไม่ต้องตักเตือน
27.6 ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันควรไม่ว่าจะมีวันหยุด คำนหรือไม่กี่ตาม

27.7 ได้รับโทษจำคุกคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

ข้อ 28 ค่าชดเชยพิเศษ

สถาบันจะจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้บุคลากร ดังต่อไปนี้

28.1 กรณีย้ายสถานประกอบกิจการไป ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตของบุคลากรและครอบครัวบุคลากร สถาบันจะแจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนย้ายสถานประกอบกิจการ หากบุคลากรไม่ประสงค์ทำงานต่อ สถาบันจะจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้บุคลากร ไม่น้อยกว่าสิทธิที่ได้รับตามหมวดที่ 9 ข้อ 26

28.2 การเลิกจ้างเพราะเหตุที่สถาบันมีการปรับปรุงหน่วยงาน หรือปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หน่วยงานสถาบันจะจ่ายค่าชดเชยพิเศษให้ ดังต่อไปนี้

(1) สถาบันต้องแจ้งให้บุคลากรทราบถึงเหตุผลของการเลิกจ้าง ไม่น้อยกว่า 60 วัน หากแจ้งเหตุผลน้อยกว่า 60 วัน สถาบันต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าว ไม่น้อยกว่าค่าจ้างใน อัตราสุดท้าย 60 วัน

(2) สถาบันจะจ่ายค่าชดเชยเพิ่มจากค่าชดเชยพิเศษตาม หมวดที่ 9 ข้อ 26 ในกรณีที่ บุคลากรทำงานติดต่อกันเกิน 6 ปี โดยจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงานครบ 1 ปี หรือน้อยกว่าค่าจ้างในการทำงาน 15 วันสุดท้ายต่อการทำงานครบ 1 ปี สำหรับบุคลากรที่ได้รับค่าจ้าง ตามผลงาน โดยคำนวณเป็นหน่วย ทั้งนี้ ค่าชดเชยดังกล่าวจะไม่เกินค่าจ้างของการทำงาน 365 วันสุดท้าย กรณีปฏิบัติงานไม่ครบ 1 ปี แต่มากกว่า 180 วัน ในการคำนวณให้นับเป็นทำงานครบปี

หมวด 10

เบ็ดเตล็ด

ข้อ 29 กฎ ระเบียบ คำสั่ง ซึ่งใช้บังคับกับคณะ สำนัก หรือหน่วยงานอื่นๆ ในสถาบันให้ถือเป็นส่วน หนึ่งของข้อบังคับสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2558


ข้อ 30 การใดที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ถือแนวทางปฏิบัติตามพระราชบัญญัติสถาบัน อุดมศึกษา พ.ศ. 2546 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2550 กฎกระทรวง ว่าด้วยการคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2549 และพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551)

ข้อ 31 ให้บุคลากรทุกคนศึกษาข้อบังคับนี้ให้เข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงาน โดยทั่วกัน และบุคลากรจะปฏิเสธว่าไม่ทราบหลักเกณฑ์ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ไม่ได้

ข้อ 32 บุคลากรที่เป็นผู้บังคับบัญชา ควบคุมดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและ เคร่งครัด

ข้อ 33 ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หรือกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2558



(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.นพ.กระแส ชนะวงศ์)

นายกสภาสถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์